

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

H a b s a h

163402077

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2020

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Habsah
NIM : 163402077
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

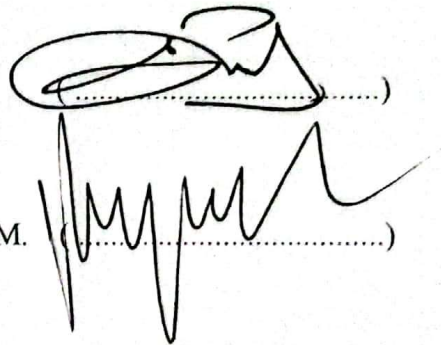
DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Agustinus Pramudji, S.E.

Pembimbing 2 : Drs. H. Harry Mukharam Hasan, M.M.

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 18 September 2020



HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

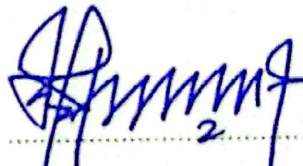
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Habsah
NIM : 163402077
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

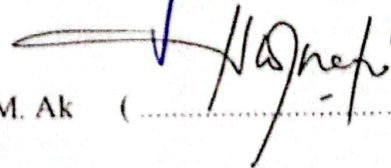
DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Eka Pranajaya, S.E, M.M



(.....₂.....)

Penguji 2 : Dwinanto Priyo S, S.Ak, M. Ak



(.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 03 Februari 2021.

ABSTRAK

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada variable X yaitu budaya organisasi dapat diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 12 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 11 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 50,71% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 38,60% dan hasil penelitian pada variable Y yaitu produktivitas kerja dapat diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 5 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 4 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 53,07% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 59,60%.

Faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu harus bisa benar-benar memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bisa memenuhi produktivitas kerja pegawai dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah ada menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Badan Pertanahan Nasional (BPN) is a non-ministerial government institution that is under and responsible to the President and led by the Head. (In accordance with Presidential Decree No. 63 of 2013). The National Land Agency has the task of carrying out governmental duties in the land sector nationally, regionally and sectorally in accordance with the provisions of laws and regulations. Based on the results of observations and preliminary research conducted by the author on employees in the Agrarian and Spatial Planning / National Land Agency of Sukabumi Regency, the phenomena associated with the problem of low work productivity.

Based on the results of research on variable X, namely organizational culture, it can be seen that the answers of respondents who assessed the 5 dimensions described in 12 indicators mean that 11 respondents stated good with an average value of 50.71% and 1 stated that they were not good. indicators with an average value of 38.60% and the results of research on variable Y, namely work productivity, it can be seen that the answers of respondents who assess the 2 dimensions are described in 5 indicators, the average respondent states that are good as many as 4 indicators with an average value of 53, 07% and those who stated that they were not good were 1 indicator with an average value of 59.60%. Organizational culture factors have a significant and positive effect on work productivity. Therefore, it must be able to really take advantage of all the potential that is owned to be able to fulfill employee work productivity and improve the existing organizational culture to be even better.

Keywords: Organizational Culture, Work Productivity

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Budaya Organisasi	16
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	16
2.3.2 Dimensi Dalam Budaya Organisasi	17
2.3.3 Tingkatan Budaya Organisasi	18
2.3.4 Karakteristik Budaya Organisasi	19
2.3.5 Fungsi Budaya Organisasi	21
2.4 Produktivitas Kerja	21
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	21
2.4.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	22
2.4.3 Manfaat Penilaian dan Pengukuran Produktivitas Kerja	23
2.4.4 Cara Meningkatkan Produktivitas	23
2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	25
BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	27
3.1.1 Sejarah Singkat	27
3.1.2 Struktur Organisasi	29
3.2 Metodologi Penelitian	30

3.2.1	Prosedur Penelitian	30
3.2.2	Desain Penelitian	30
3.2.3	Unit Analisis	31
3.2.4	Populasi dan Sampel	31
	3.2.4.1 Populasi	31
	3.2.4.2 Sampel.....	32
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.2.6	Operasional Variabel.....	33
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	34
3.2.8	Teknik Analisa Data.....	35
	3.2.8.1 Uji Validitas	35
	3.2.8.2 Uji Reliabilitas	36
3.2.9	Analisis Statistik	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden.....	41
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	42
	4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	42
	4.2.2 Hasil Uji Reliability	43
4.3	Hasil Pembahasan	45
	4.3.1 Deskripsi Budaya di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi	45
	4.3.2 Deskripsi Produktivitas Kerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi	53
	4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	59
5.2	Saran	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	8
Gambar 1.2 Paradigma Penelitian	9
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	29

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Rata-Rata Nominatif Pegawai Negeri Sipil.....	3
Tabel 1.2	Jadwal Penelitian	10
Tabel 3.1	Operasional Variabel	34
Tabel 3.2	Skala likert	35
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik responden	41
Tabel 4.2	Hasil uji validitas variabel X.....	42
Tabel 4.3	Hasil uji validitas variabel Y.....	43
Tabel 4.4	Hasil uji realibilitas variabel X	43
Tabel 4.5	Hasil uji realibilitas variabel Y	44
Tabel 4.6	Jawaban responden tentang kepuasan.....	45
Tabel 4.7	Jawaban responden tentang kualitas	46
Tabel 4.8	Jawaban responden tentang realistik	46
Tabel 4.9	Jawaban responden tentang rencana kerja dan strategis	47
Tabel 4.10	Jawaban responden tentang menghormati	47
Tabel 4.11	Jawaban responden tentang ramah.....	48
Tabel 4.12	Jawaban responden tentang kreativitas	48
Tabel 4.13	Jawaban responden tentang kuantitas	49
Tabel 4.14	Jawaban responden tentang mutu	50
Tabel 4.15	Jawaban responden tentang efisien.....	50
Tabel 4.16	Jawaban responden tentang komunikasi	51
Tabel 4.17	Jawaban responden tentang koordinasi.....	51
Tabel 4.18	Rekapitulasi jawaban responden variabel X (budaya organisasi)..	52
Tabel 4.19	Jawaban responden tentang keterampilan.....	53
Tabel 4.20	Jawaban responden tentang jenjang karier	54
Tabel 4.21	Jawaban responden tentang jaminan sosial.....	54
Tabel 4.22	Jawaban responden tentang serikat buruh.....	55
Tabel 4.23	Jawaban responden tentang departemen tenaga kerja.....	55
Tabel 4.24	Rekapitulasi jawaban responden variabel Y (produktivitas kerja)	56
Tabel 4.25	Hasil uji Correlations	57
Tabel 4.26	Hasil uji Coefficients ^a	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi, manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Kebudayaan tersebut memberikan pola cara-cara berfikir merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi, oleh karena itu budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka, dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi hasil produktivitas pegawai. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang di tingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan tenaga kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas seorang pegawai memang tidak mudah, karena tidak cukup hanya dengan terus mendorong ataupun memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja lebih keras, karena dalam menunjang motivasi kepada karyawan di butuhkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Banyak strategi yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin atau leader dalam perusahaan seperti memberikan lingkungan kerja yang baik, strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas para pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya produktivitas kerja. Diantaranya dapat dilihat dalam tabel Daftar nominatif dibawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Rata-Rata Nominatif Pegawai Negeri Sipil
Kantor Pertanahan Kabupaten Sukabumi
Tahun 2017 s.d 2019

No	Tahun	Pegawai	Nilai Capaian SKP (sasaran kerja pegawai)	Nilai PPK/DP3 (penilaian prestasi kerja)
1	2017	62 Orang	89,65	85,92
2	2018	59 Orang	78,97	71,89
3	2019	57 Orang	87,17	83,71

Sumber : BPN Kabupaten Sukabumi 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 3 tahun terakhir hasil pencapai nilai sasaran kerja pegawai (SKP) lebih besar di banding dengan penilaian prestasi kerja (PPK/DP3) seperti tahun 2017 dengan jumlah pegawai 62 orang nilai SKP sebesar 89,65 sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 85,92 selanjutnya pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 59 orang nilai SKP sebesar 78,97

sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 71,89. Dan terakhir pada tahun 2019 jumlah pegawai 57 orang dengan nilai SKP sebesar 87,17 sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 83,71. Rendahnya produktivitas tersebut menurut pengamatan penulis terutama disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya seperti budaya organisasi, tidak adanya evaluasi hasil kerja, kurang menguasai teknologi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Menurut Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Edison dkk (2016:131) perlu pemenuhan- pemenuhan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi Tim

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

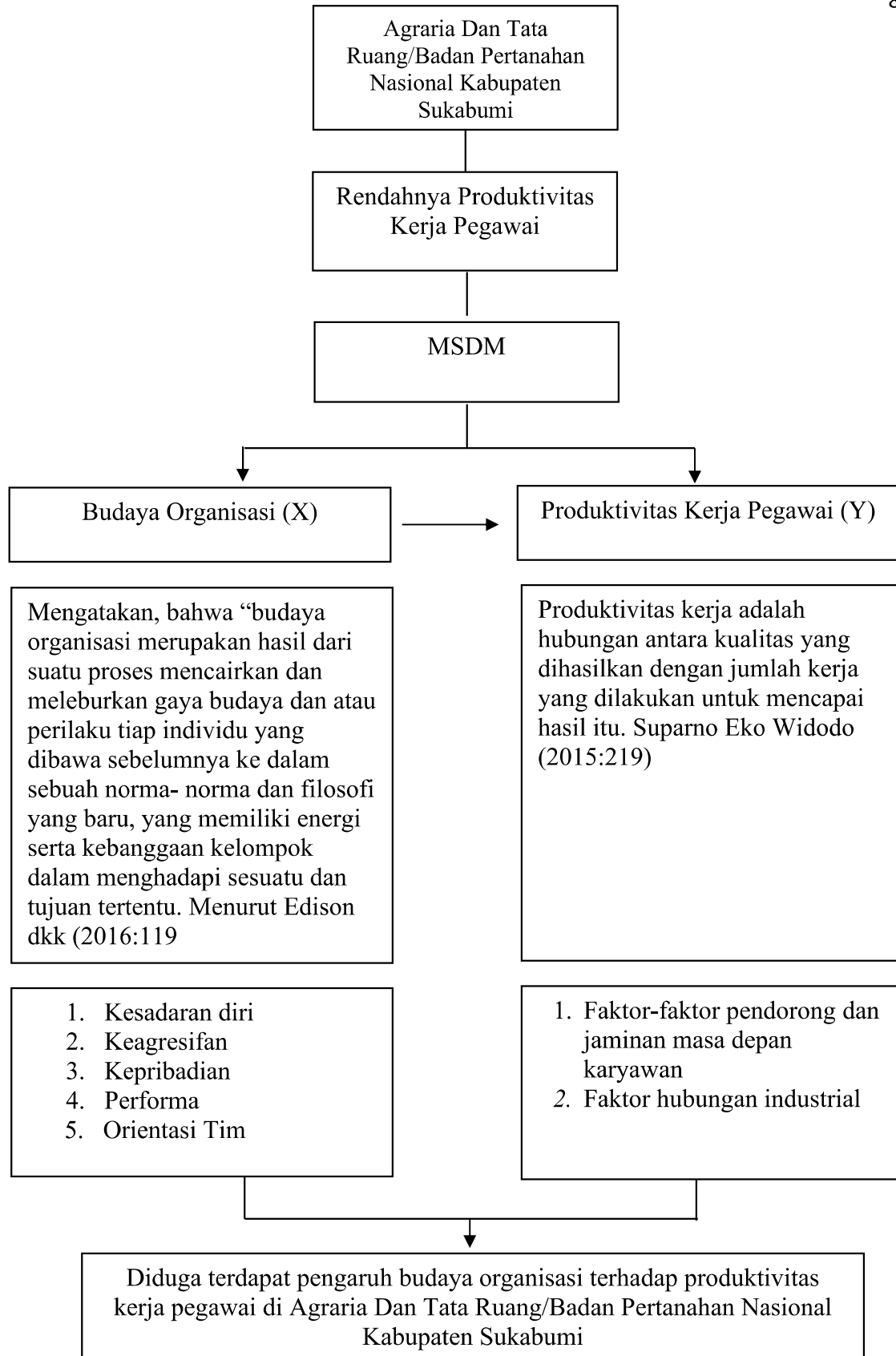
Menurut Suparno Eko Widodo (2015:219) Produktivitas kerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:221) Ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas yaitu :

1. Faktor-faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan
2. Faktor hubungan industrial

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya, budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi, oleh karena itu setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan, Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki, 2011:174).

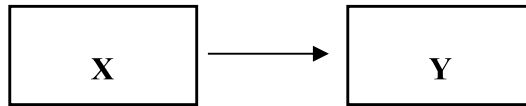
Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan

Variabel X : Budaya Organisasi

Variabel Y : Produktivitas Kerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di kantor Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi Jalan Surya Kencana No. 2 Gunungparang Kecamatan Cikole Kota Sukabumi 43111 Telp : (0266) 221302, penulis melakukan penelitian mulai bulan April 2020 s.d September 2020

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2020					
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data		X	X			
3.	Penyusunan Laporan			X			
4.	Sidang Usulan Penelitian				X		
5.	Olah Data		X	X	X	X	
6.	Bimbingan			X	X	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Badriyah Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Pustaka Setia : Bandung
- Choliq Abdul. (2011). *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ghozali Imam. (2013). *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muchdarsyah Sinungan, (2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Noor Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- Panbundu, M.T. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Kencana : Jakarta