

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo)

Muhammad Habibie

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : muhammadhabibie1@mhs.unesa.ac.id

A'rasy Fahrullah

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : Arasyfahrullah@unesa.ac.id

Abstrak

Budaya perusahaan adalah nilai peranan yang dapat dipercaya dan melekat dalam aktivitas perusahaan, dapat diwujudkan secara berkelanjutan oleh perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk sampel penelitian diambil menggunakan sampel teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 350 santri. Pengumpulan data dengan memberi kuesioner kepada santri yang berkerja dalam Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2) memiliki pengaruh variabel Budaya Perusahaan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 50,8%. dan juga pada uji koefisien regresi parsial (Uji t) dengan perhitungan variabel X dengan Y. Jika Nilai Perusahaan mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan akan melonjak 88% asumsi lain variabel independen bernilai konstan. Hasil penelitian diperoleh hubungan positif antara variabel budaya perusahaan terhadap variabel kinerja karyawan menjadi variabel dependen. penelitian berikutnya diharapkan dapat memperbaiki kualitas karyawan dalam kinerjanya.

Kata kunci : Budaya perusahaan, dan kinerja karyawan.

Abstract

Corporate culture is the value of a role that can be trusted and is embedded in the company's activities, which can be realized on an ongoing basis by the behavior of employees to achieve company goals. This study aims to analyze the influence of corporate culture and work environment simultaneously on employee performance. This research uses quantitative research. The research sample was taken using a purposive sampling technique with a total sample of 350 students. Collecting data by giving questionnaires to students who work in the Mukmin Mandiri Islamic Boarding School Sidoarjo. Data analysis using validity, reliability, coefficient of determination test (R^2) has the effect of corporate culture on employee performance variables is 50.8%. and also on the partial regression coefficient test (t test) with the calculation of the variable X with Y. If the value of the company has increased by 1%, then employee performance will increase by 88%, other assumptions of the independent variable are constant. The results of the study obtained a positive relationship between the corporate culture variable and the employee performance variable being the dependent variable. The next research is expected to update the quality of employees in their performance..

Keywords: Company culture, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan organisasi. Menurut Edi Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif. Koesmono (dalam Heriyanti 2007) mengemukakan bahwa secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Indonesia merupakan negara Berkembang yang memiliki potensi Sumber Daya Manusia banyak, namun dalam pendayagunaan Sumber Daya Manusiannya masih tergolong rendah oleh karena itu Bangsa Indonesia memiliki salah satu masalah yang perlu dihadapi yaitu sedikitnya kualitas Sumber Daya Manusia bagi bangsa Indonesia itu sendiri. Jika dengan potensi Indonesia yang memiliki Sumber Daya Manusia yang banyak, seharusnya laju pembangunan Nasional bisa berjalan dengan pesat dan dapat menjadi negara yang maju. Akan tetapi permasalahan utama yang di hadapi oleh negara Indonesia yang notabennya sebagai negara berkembang ialah suatu mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal yang harus di perhatikan dalam suatu kemajuan atau perkembangan suatu negara ialah dari kualitas Sumber Daya Manusiannya sendiri. Saat ini banyak terjadinya persaingan dalam dunia kerja, sehingga suatu perusahaan harus menerapkan budaya kerja yang bertujuan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dalam hal ini yang harus dilakukan untuk mewujudkan keberhasilan dalam persaingan, suatu perusahaan haruslah sanggup memajemen faktor manusiannya dengan begitu perusahaan mendapatkan profitabilitas yang lebih tinggi, produktivitas yang tinggi, dan mendapatkan laba semakin tinggi. Dengan menjadikan Sumber Daya Manusia yang efektif suatu perusahaan dapat memiliki kekuatan dan keunggulan dalam suatu daya tahan perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat memberikankeaman kerja dan juga bisa memberi peluangprofabilitas yang lebih leluasa baik nantinya dalam peluang karir maupun upah yang semakin tinggi (Schuler, 1997) Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, mengetahui dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Implementasi budaya perusahaan yang kuat akan mempermudah perusahaan guna mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga kesejahteraan karyawan dapat terlaksana. Apabila suatu budaya serta aturan perusahaan selaras, maka akan mempercepat keberhasilan perusaan dengan begitu kesejahteraan karyawan juga akan terrealisasi. Budaya Organisasi atau perusahaan tidak akan berkembang denga baik dan maju tanpa adanya fondasi budaya yang kuat, setelah fondasi budaya menjadi kuat maka akan

berdampak cukup baik kepada strategi yang ditelaah ditata untuk mendapatkan sebuah tujuan yang sudah dibentuk dan ditetapkan saat membangun fondasi. Budaya perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan, baik buruknya suatu kinerja bisa dilihat dan dinilai dari suatu budaya perusahaan. Apabila suatu budaya perusahaan memiliki kecenderungan yang tidak baik pasti akan menimbulkan suatu kinerja yang tidak maksimal, begitupula sebaliknya berlaku pada suatu budaya perusahaan yang cenderung berjalan dengan baik dan terarah nantinya akan menimbulkan suatu hasil kerja yang baik. Perusahaan semestinya memberikan pembinaan pada karyawan yang diharapkan mampu menjalankan tugas atau amanah yang diberikan pada perusahaan. Umumnya untuk melancarkan suatu pekerjaan yang sudah di bebaskan, sehingga terciptalah hubungan antara atasan dan karyawan yang nantinya terbentuklah suatu lingkungan kerja yang nyaman, prosedur yang jelas, dan juga meningkatkan kualitas karyawan dalam segi kemampuannya dalam memaksimalkan kerja dengan waktu yang relatif singkat.

Nilai budaya perusahaan akan di pegang secara intensif dan di anut secara menyeluruh dalam kuatnya budaya perusahaan. Budaya yang kuat akan menunjukkan kesepakatan yang tinggi pada setiap anggotanya tentang apa yang semestinya harus di pertahankan oleh perusahaan. Pemikiran akan budaya perusahaan terhadap karyawan yang akan membina kesetiaan dan komitmen pada organisasional. Perilaku berikutnya yang bisa berdampak pada karyawan dalam kecenderungan Mengurangi meninggalkan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah sering kali di luar sana para karyawan hanyalah sekedar menjalani suatu pekerja tanpa di dasari adanya suatu loyalitas, sehingga tak jarang dari mereka berganti tempat kerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar dapat menunjang kehidupan yang semakin beragam.

Pondok Pesantren Mukmin Mandiri tidak ingin adanya ketinggalan ketika membangun atau mendirikan budaya perusahaan yang lebih baik maupun efektif dalam menciptakan hasil kerja dan kerja karyawan bisa lebih baik dan disiplin. Cerminan dalam kepemimpinan Pada bidang usaha sangat di perlukan dan Kepemimpinan yang bermuara pada ajaran Islam diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga memacu motivasi karyawan untuk tercapainya kinerja yang optimal. Pada akhirnya semua itu bertujuan untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan. dalam hal ini khususnya pada Ponpes mukmin mandiri yang bergerak dalam produksi dan pemasaran. Visi dan misi dalam Perusahaan wajib dimiliki yang sehingga strategi dan setiap komponen yang berada di dalamnya di minta agar bisa segera merealisasikannya kepada perusahaan yang telah dibentuk. Karena itu Visi dan misi ini nantinya akan membentuk nilai – nilai yang akan di yakini oleh para anggota untuk mencerminkan budaya untuk perusahaan (Robbins, 2006) Hampir tidak ada keraguan bahwasanya budaya yang ada pada perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang masih aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia dapat menciptakan bahwa budaya kerja organisasi dapat berkualitas. Penerapan budaya organisasi dengan sistem manajemen yang baik dan disiplin adalah cara paling tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan pada awal ketika pembentukan fondasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Mukmin Mandiri. Beberapa penelitian terdahulu terkait kepemimpinan islam memaparkan beberapa hasil, seperti pada penelitian Hijratul Siama. (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center Uin Alauddin Makassar, Analisis Penelitian pada Pusat Pelatihan UIN Alauddin Makassar bertujuan untuk mengetahui pengaruh keuangan dan non finansial terhadap kinerja pegawai. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka yang dilakukan secara sistematis dengan penelitian yang obyektif. Metode analisis menggunakan uji F (Unision), uji T (Parsial), analisis koefisien determinasi/R², dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu membuat kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Irawati (2016) hasil penelitian memberitahukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Suharyanto dkk (2014), Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja kerja (Y). Gultom (2014) dengan hasil penelitian memperlihatkan Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap Kinerja karyawan parsial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lain motivasi memiliki pengaruh paling yang besar pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik beberapa masalah yakni bagaimanakah pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo. Maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo).

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang diambil secara *purposive sampling*. Peneliti mempergunakan Santri yang bekerja sebagai karyawan dalam usaha Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai peneliti yaitu mengetahui Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan, peneliti mengambil santri yang masih bekerja dalam usaha Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo sebagai objek penelitian dengan karakteristik populasi 350 santri sebagai karyawan.

Tehnik penelitian yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menyebarkan kuisioner pada Seluruh santri yang berkerja dalam Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

E= batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$= \frac{350}{1+350(0,1)^2} = 350$$

$$\frac{N}{1 + 3,5} = 350$$

$$4,5 = 77,78$$

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan diponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo 350 santri dan kesalahan mencapai 10% biar gampang untuk hasil perhitungan, sampel yang digunakan adalah ditetapkan sebesar 80 santri yang sekaligus menjadi karyawan di Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan dapat dipahami untuk saat ini kelangsungan perusahaan yang mengikuti kemajuan zaman harus memenuhi standart kelayakanya, memperbaharui kualitas kinerja karyawan dengan membekali ilmu dan pengetahuan untuk tetap menjalankan tujuan atas visi dan misi keberhasilan perusahaan .

Pada penelitiannya suatu aturan sangat berpengaruh atas sikap kinerja yang di jalankan, sehinga terciptanya budaya dan kebiasaan yang di lakukan seluruh karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan suatu permasalahan bagaimana pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo.

Analisis Regresi Sederhana

Hasil yang diperoleh ada penelitian Persamaan Regresi Sederhana yang diperoleh dengan perhitungan : $Y = 13,046 + 0,883X$ adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil analisis regresi sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1(Constant)	13.046	2.622		4.975	.000
Budaya Perusahaan	.883	.098	.712	8.967	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan regresi diatas dapat di interpretasikan nilai konstanta 13.046 menunjukkan kebudayaan perusahaan bernilai 13.046 jika variabel kinerja karyawan (X) adalah nol (0). Dari Persamaan regresi, kinerja karyawan (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan budaya perusahaan sebesar $b = 0,883$ yang berarti bahwa apabila kinerja karyawan mengalami peningkatan 1% maka budaya perusahaan akan meningkat 88% dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Mochamad Arif Fanani, Imam Abrori dan Nur Imron Rosyadi yang menggunakan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,270 > 3,28$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus pada Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan secara masing-masing terhadap budaya perusahaan. Hasil uji t dijelaskan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Hasil analisis regresi sederhana Coefficients^a

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1(Constant)	13.046	2.622		4.975	.000
Budaya Perusahaan	.883	.098	.712	8.967	.000

Sumber: Output SPSS

Tabel 2 diatas menggambarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,000$ dan nilai t hitung $4,975 < 8,967$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel budaya perusahaan. Pada hasil uji R² Besarnya adalah 0,508 . Dengan demikian diperoleh 50,8% dari variabel Kinerja karyawan bisa dijelaskan untuk variabel Budaya perusahaan.

Indikator budaya perusahaan yaitu untuk berdakwah dengan upaya mengaplikasikan memberi semangat kerja secara Islami terhadap karyawan dan memberi semangat kepada orang tidak dikenal secara langsung. Indikator lain dari variabel budaya perusahaan yaitu untuk kinerja karyawan, dilihat dari motivasi karyawan yang jarang bekerja diluar keahliannya. Berdasarkan hipotesis pertama pada penelitian ini variabel perusahaan terbukti dapat diterima.

Pengaruh Budaya Perusahaan di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo.

Hijratul Siama, Herminawati dan Muhlis Ruslan (2017) yang menyatakan variabel kompensasi finansial (X1) dengan nilai thitung yang paling besar (2,850), dengan signifikasi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dapat diterima.

Pengaruh Budaya Perusahaan di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo.

Farullah. A (2018) Pekerja juga diberi waktu yang cukup untuk menemui keluarga yang merupakan salah satu indikator dari budaya perusahaan dengan memberlakukan sistem pergantian jam kerja. Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi terciptanya kesejahteraan anggota yang dipimpinya. Seperti yang telah dikatakan dalam kaidah ushul fiqih “haisu yakunu asy- syaru takunu al-maslahah”.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya perusahaan (X) dapat diketahui nilai 13,046. Hal tersebut bahwa Budaya Perusahaan di Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo sangat kuat. Berdasarkan perhitungan, menunjukkan nilai signifikansi 13,046 ($P > 0,1$). Sedangkan nilai koefisien untuk regresi β dari variabel budaya perusahaan sebesar ($\beta > 0$) serta nilai β dari variabel kinerja karyawan 0,883 ($\beta > 0$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan positif antara variabel budaya perusahaan terhadap variabel kinerja karyawan yang mana sebagai variabel dependen.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Budaya perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlebih lagi untuk saat ini, pada bidang usaha yang kami lakukan penelitian. diperjelas pada perusahaan mukmin mandiri yang diperkerjakan adalah mayoritas santri sebagai karyawannya, dengan tanpa ada paksaan memberi keterbukaan dalam pendidikan serta pembekalan kerja, Memberikan perlakuan sama sebagaimana karyawan pada umumnya tetap menjalankan aturan perusahaan yang berlaku dengan menerapkan budaya kerja. Dengan tujuan memberikan pemahaman bahwa dunia kerja itu memiliki persaingan yang sangat ketat disamping itu keahlian dan pendidikan sangatlah penting untuk mendapatkan posisi dalam suatu pekerjaan dan dunia kerja kelak di masyarakat.

Dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dalam kinerjanya, kemampuan pegawai harus selalu diperbarui tiap tahunnya, mengingat teknologi sebagai alat bantu baru dalam dunia usaha dan juga harus diperjelas akan budaya kerja yang semakin hilang seiring berjalannya waktu. Pemimpin usaha ataupun pihak terkait selaku pembuat peraturan kerja dan pelaksana bidang usaha, harus lebih aktif memberikan penerapan budaya yang semakin disisihkan, terlebih terhadap pegawai baru yang akan bekerja dalam perusahaan. Begitupun juga terhadap pemilik perusahaan jangan gampang puas dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai terlebih dalam penelitian ini pegawai yang di pekerjakan tidak murni sebagai pekerja akan tetapi santri yang ikut bekerja dalam perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA.

- A'razy Fahrullah. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami." *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics* (2018)
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2015). "Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2 (2015).
- Hijratul Siama, Herminawati dan Muhris Ruslan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Riset Edisi XV*.
- Hofstede, G. (1980). *Cultures Consequences, International Differences*. London: Sage Publications, Beverly Hills.
- Husein Umar. (2003). Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Gramedia Pustaka.
- Mochamad Arif Fanani, Imam Abrori Dan Nur Imron Rosyadi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Al Jauhar Sumbersari Jember. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 326-338)*.
- Nelfianti, Fera, Idah Yuniasih, and Ary Iswanto Wibowo. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 18.2 (2018)
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen Personal. *In M. S. Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Rinawati, Nenny. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung." *Majalah Bisnis Dan IPTEK* 9.1 (2016).

- Robbins, S. (2006). *Prilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schuler, S. R. (1997). Manajemen SDM menghadapi Abad ke 21. Ed 6. *Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Siama, Hijratul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center Uin Alauddin Makassar." *Economics Bosowa* 3.4 (2017)
- Suharyanto, Suharyanto, Ery Nugraha, and Hendra Permana. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur." (2014).
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.