

Pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Feresiana¹, Ina Namora Putri Siregar^{2*}, Edwin Wiryateja³, Sera Theresia⁴, Jeffry⁵

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

*Email: inanamoraputri@gmail.com

Abstrak

Lokasi penelitian dilakukan di PT Mega Central Autoniaga. Fokus pada penelitian ini untuk meneliti mengenai komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi dalam dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis, sifat dan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pembatasan teori akan dibatasi melalui manajemen sumber daya manusia dalam lingkup komunikasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh. Dengan populasi sejumlah 76 orang dan 30 orang untuk melakukan pengujian pada perusahaan sejenis dan sampel sejumlah 76 orang. Penelitian kuantitatif dipilih sebagai metode pengumpulan data. Analisa yang digunakan berupa metode analisa berganda, pengujian determinasi dan pengujian secara simultan menyatakan bahwa komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Central Autoniaga dan secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Central Autoniaga, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Central Autoniaga, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mega Central Autoniaga.

Kata Kunci: Komunikasi; pengembangan karir; budaya organisasi; kepuasan kerja

The influence of communication, career development and organizational culture on job satisfaction

Abstract

The research location was conducted at PT Mega Central Autoniaga. The focus of this research is to examine communication, career development and organizational culture in their impact on employee job satisfaction. Types, nature and research methods using quantitative research. Limitation of theory will be limited through human resource management in the scope of communication, career development, organizational culture and performance. This study uses a saturated sampling formula. With a population of 76 people and 30 people to conduct testing on similar companies and a sample of 76 people. Quantitative research was chosen as the data collection method. The analysis used in the form of multiple analysis methods, determination testing and simultaneous testing states that communication, career development and organizational culture together have a positive influence on employee job satisfaction at PT Mega Central Autoniaga and partially communication has a positive effect on employee job satisfaction at PT Mega Central Autoniaga. PT Mega Central Autoniaga, career development has a positive effect on employee job satisfaction at PT Mega Central Autoniaga, organizational culture has a positive effect on employee job satisfaction at PT Mega Central Autoniaga.

Keywords: *Communication; career development; organizational culture; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hasil dari harapan karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang selalu diharapkan oleh perusahaan ketika menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan target kerja yang diharapkan. Jumlah turnover karyawan cukup sering terjadi pada setiap bulan. Jumlah pengunduran diri tertinggi di bulan Juni sebanyak 3 orang. Alasan pengunduran diri yang disampaikan oleh karyawan memperlihatkan bahwa karyawan belum mencapai kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Darmawan (2013:57) kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Menurut Triatna (2016:110) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak.

PT. Mega Central Autoniaga merupakan authorized dealer untuk mobil dengan merek Renault dan juga melayani servis dan sparepart untuk merek Chevrolet dan Renault. Pada saat ini perusahaan sedang mengalami penurunan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja cenderung sering mendapatkan tekanan dalam menjalankan pekerjaan, sering mendapat lembur tanpa dibayar, dan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan bekerja karyawan.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dalam lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan. Pada proses komunikasi di perusahaan, masih belum berjalan dengan baik karena karyawan cenderung berkelompok dan tidak memiliki alur komunikasi yang baik sehingga sering mengakibatkan kesalahan dalam bekerja. Sesalahan komunikasi yang dialami masih sering terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan akibat komunikasi yang kurang baik seperti pada bulan Oktober mencapai 9 kesalahan. Kejadian ini akan membuat karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Menurut Fahmi (2013:190), komunikasi yang dilakukan antara individu dan kelompok dalam organisasi merupakan bagian penting dari proses organisasi yang berlangsung secara terus menerus (ongoing organizing process). Menurut Bangun (2012:361), komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013: 145), komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Pengembangan karir merupakan pemberian peningkatan jabatan ataupun perpindahan jabatan dalam rangka menyesuaikan kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Pada proses pengembangan karir di perusahaan, karyawan cenderung tidak mendapatkan promosi karir yang baik. Terlihat hanya karyawan yang sudah bekerja di atas 10 tahun dan memiliki hubungan dekat dengan pimpinan yang akan mendapat promosi karir, selebihnya karyawan lain akan tetap memiliki jabatan yang sama tanpa memperhatikan kinerja individu. Menurut Bangun (2012:10), pengembangan karir adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir. Menurut Rivai dan Sagala (2011:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Yusuf (2015:77), pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menetapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Budaya organisasi merupakan tradisi yang dimiliki oleh perusahaan dan dijalankan oleh karyawan yang bekerja untuk memenuhi target dalam organisasi. Pada penerapan budaya organisasi oleh karyawan belum mampu untuk sesuai dengan harapan dari perusahaan. Karyawan masih sering melakukan pelanggaran budaya organisasi seperti yang terjadi paling tinggi di bulan November sebanyak 6 kali. Hal ini memperlihatkan bahwa penerapan budaya organisasi oleh karyawan belum

berjalan sesuai dengan harapan dari perusahaan. Menurut Fahmi (2013:50), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Umam (2012:132), budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya. Menurut Torang (2013:107), budaya organisasi adalah kepercayaan, nilai, norma dan sistem yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

METODE

Pada awalnya pendekatan dalam penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang jelas dalam alurnya dan teratur. Menurut Suharsaputra (2018:49), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena menggunakan angka statistic numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistik. Adapun jenis deskriptif kuantitatif dengan filosofi positivisme. Menurut Suharsaputra (2018:52), positivisme merupakan suatu objek tunggal yang dipecah agar dapat dipahami secara bebas. Dengan sifat penelitian yaitu adalah explanatory. Penelitian ini menggunakan karyawan di PT Mega Central Autoniaga dari sebanyak 76 orang sebagai populasi dari penelitian. Menurut Suharsaputra (2018:121), sampel digunakan untuk merepresentasikan variansi variabel dalam populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus sampling jenuh dimana seluruh karyawan yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 76 orang. Untuk uji validitas dan realibilitas sebanyak 30 orang diambil dari cabang Jalan Krakatau No. 42 Medan

Menurut Sanusi (2011:105) data dikumpulkan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi dan cara dokumentasi. Menurut Sanusi (2011:104), data dalam penelitian terbagi atas primer dan sekunder. Data primer adalah dijelaskan sebagai data utama yang pertama kali dikumpulkan dan dicari oleh peneliti sedangkan data sekunder dijelaskan sebagai data yang memiliki kaitan dengan penelitian sebagai data tambahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik

Pada analisa ini akan menjelaskan nilai dari statistik deskriptif dari nilai n, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, nilai dari standar deviasi.

Tabel 1. Analisis statistik deskriptif
Descriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	76	19.00	44.00	31.2763	6.67453
Pengembangan Karir	76	22.00	45.00	32.6974	5.52333
Budaya Organisasi	76	20.00	44.00	34.6184	4.76925
Kepuasan Kerja	76	21.00	46.00	34.6842	5.06810
Valid N (listwise)	76				

Variabel komunikasi dengan nilai sebanyak 76 peserta, mean sebesar 31,2763 dengan nilai min 19 dan nilai max 44 dengan std deviation 6,67453;

Variabel pengembangan karir dengan nilai sebanyak 76 peserta, mean sebesar 32,6974 dengan min 22 dan nilai max 45 dengan std deviation 5,52333;

Variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 76 peserta mean sejumlah 34,6184 dengan nilai min 20 dan nilai max 44 satuan dan std deviation 4,76925; and

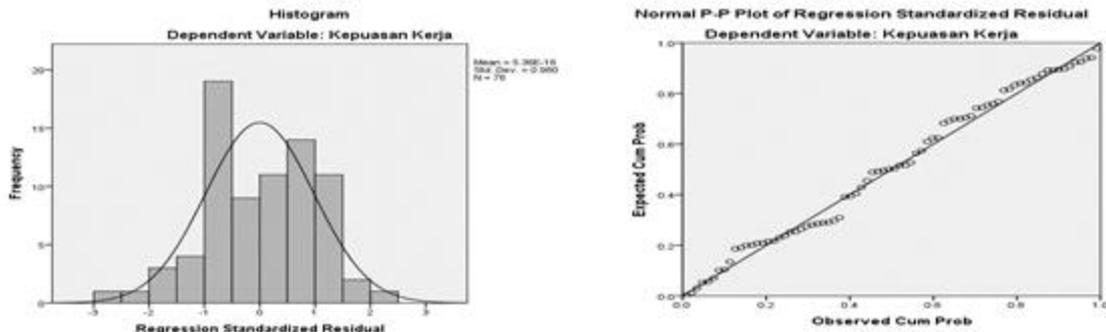
Variabel kepuasan kerja dengan nilai sebanyak 76 peserta, mean sebesar 34,6842 dengan nilai min 21 dan nilai max 46 dengan std deviation 5,06810.

Hasil uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Uji normalitas

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik histogram dan grafik normal p-p plot.



Gambar 1. Grafik p-p plot

Model grafik histogram pada gambar menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas; dan Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas.

Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov.

Tabel 2. One sample ks test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80863133
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.068
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pada pengujian one sample kolmogorov smirnov dengan memperhatikan nilai dari significant $0,200 > 0,05$ maka dinyatakan data memiliki distribusi normal

Uji multikolinearitas

Tabel 3. Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.923	1.083
	Pengembangan Karir	.998	1.002
	Budaya Organisasi	.922	1.085

a. Dependent variable: kepuasan kerja

Dari hasil temuan evaluasi variabel terlihat nilai toleransi komunikasi sebesar $0.923 > 0.1$, $0.998 > 0.1$ untuk pengembangan karir, $0.922 > 0.1$ untuk budaya organisasi, sedangkan nilai VIF untuk komunikasi adalah $1.083 < 10$, untuk pengembangan karir $1.002 < 10$ dan untuk budaya

organisasi $1.085 < 10$, bahwa tidak ada hubungan antara semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat variance residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut.



Gambar 2. Grafik scatterplot

Hasil pengujian pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa informasi tersebar dan tidak membentuk pola yang teratur (acak), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada detailnya.

Untuk poin selanjutnya, untuk melihat pengujian statistik, dilakukan uji statistik Glejser. Informasi spesifik yang dapat diberikan jika artinya lebih besar dari 0,05 dinyatakan mungkin dalam pengujian yang digunakan.

Tabel 4. Uji glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.313	2.527		1.707	.092
	Komunikasi	.024	.039	.073	.606	.547
	Pengembangan Karir	-.073	.046	-.185	-1.605	.113
	Budaya Organisasi	.013	.055	.028	.231	.818

a. Dependent Variable: absut

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel komunikasi $0,547 > 0,05$, pengembangan karir $0,113 > 0,05$, budaya organisasi $0,818 > 0,05$. Sehingga dapat diberikan hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Model penelitian

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini:

Tabel 5. Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.305	4.512		.954	.343
	Komunikasi	.345	.070	.454	4.928	.000
	Pengembangan Karir	.297	.081	.324	3.653	.000
	Budaya Organisasi	.285	.098	.268	2.910	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 4,305 + 0,345 X_1 + 0,297 X_2 + 0,285 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

Konstanta sebesar 4,305 pernyataan bahwa komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 4,305 unit jika tidak ada atau konstan;

Koefisien komunikasi yang diartikan sebesar 0,345 dan bernilai positif yang berarti kepuasan sebesar 0,345 akan sesuai dengan setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, mengingat faktor lain tidak berubah;

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,297 dan bersifat optimis yang berarti kepuasan dapat ditingkatkan sebesar 0,297 dengan pemberlakuan setiap 1 komponen pemilihan satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah; dan

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,285 dan bernilai positif yang berarti kepuasan akan meningkat sebesar 0,285 sesuai dengan setiap kenaikan variabel budaya organisasi 1 satuan, dengan catatan faktor lain tidak berubah.

Koefisien determinasi hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 6. Hasil koefisien determinasi
 Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660a	.435	.412	3.88717

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Artinya 41,2% dari kepuasan yang dapat diperjelas oleh variabel komunikasi, budaya organisasi dan pengembangan karir dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai Modified R Square sebesar 0,412, sedangkan sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel lain tidak. dianalisis dalam analisis ini.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.496	3	279.499	18.497	.000b
	Residual	1087.925	72	15.110		
	Total	1926.421	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Komunikasi

Dengan derajat df maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,12. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (18,497) > F tabel (3,12) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yaitu secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.305	4.512		.954	.343
	Komunikasi	.345	.070	.454	4.928	.000
	Pengembangan Karir	.297	.081	.324	3.653	.000
	Budaya Organisasi	.285	.098	.268	2.910	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada derajat kebebasan (df) = 76-4 = 72, maka t tabel arti kemungkinan 0,05 adalah 1,993. Hasil dari pengujian parsial teori mungkin sebagai berikut:

Pengaruh hipotesis komunikasi secara parsial diperoleh 4,928 > 1,993 dan signifikan diperoleh 0,012 < 0,05 yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan.

Temuan hipotesis pengembangan karir secara parsial diperoleh 3,653 > 1,993 dan penting diperoleh 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Temuan hipotesis budaya organisasi secara parsial diperoleh 2,910 > 1,993 dan substansial diperoleh 0,000 < 0,05 yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan

Setelah melewati tahap pengujian yang dapat disampaikan di bagian akhir, kesimpulan yang disarankan dianggap akurat dan menjadi hasil riset utama perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari pada tabel t (4,928 > 1,993). H_1 memiliki hasil bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang kuat dan penting terhadap kepuasan kerja.

Jawaban kuesioner yang dominan sebesar 38% (kurang setuju) pada hasil penyebaran kuesioner untuk variabel komunikasi. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan menanggapi bahwa komunikasi yang terjalin pada selama ini masih belum berjalan dengan baik.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan

Setelah melewati tahap pengujian yang dapat disampaikan di bagian akhir, kesimpulan yang disarankan dianggap akurat dan menjadi hasil riset utama perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari tabel t (3,653 > 1,993). H_2 memiliki hasil pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat dan penting terhadap kepuasan kerja.

Jawaban kuesioner yang dominan sebesar 38% (sangat setuju) pada hasil penyebaran kuesioner untuk variabel komunikasi. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan menanggapi bahwa pengembangan karir yang ada di perusahaan pada saat ini belum baik bagi karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan

Setelah melewati tahap pengujian yang dapat disampaikan di bagian akhir, kesimpulan yang disarankan dianggap akurat dan menjadi hasil riset utama perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari tabel t (2,910 > 1,993). H_3 memiliki hasil budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan penting terhadap kepuasan kerja.

Jawaban kuesioner yang dominan sebesar 44% (sangat setuju) pada tanggapan sangat setuju, berdasarkan pengaruh penyebaran kuesioner untuk budaya organisasi. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan menanggapi bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan belum diterapkan dengan baik oleh karyawan di perusahaan.

SIMPULAN

Pengaruh variabel komunikasi sebesar 4,928 > 1,993, ditemukan komunikasi memberikan dampak positive terhadap kepuasan kerja pada PT Mega Central Autoniaga;
Pengaruh dari pengembangan karir 3,653 > 1,993, ditemukan pengembangan karir memberikan dampak positive terhadap kepuasan kerja pada PT Mega Central Autoniaga;

Pengaruh variabel budaya organisasi 2.910>1,993 ditemukan budaya organisasi memberikan dampak positive terhadap kepuasan kerja pada PT Mega Central Autoniaga; dan Nilai 18,497> 3,12 diperoleh dari Uji F dengan koefisien determinasi sebesar 41,2 persen, yaitu komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja pada PT Mega Central Autoniaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Kelompok Penerbit JP Books Group.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2014. Perilaku Organisasi Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia Dalam Sebuah Organisasi. Yogyakarta :Penerbit Gosyen Publishing.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, Soekidjo 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Pearson.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat.
- Suharsaputra, Uhar. 2018. Metode penelitian : kuantitatif, kualitatif, dan tindakan: PT Refika Aditama.
- Torang, 2013. Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Yogyakarta : Penerbit Delta Buku
- Triatna, Cepi. 2016. Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung :Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Uha, N. 2015. Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja : proses terbentuk, Publisher:Jakarta : Kencana
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua, Bandung : Cv. Pustaka Setia
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.