

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Najamudin¹, Idham Kholid², Hazairin Habe^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

¹Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hazairin.habe@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang dirumuskan adalah ada pengaruh positif budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 83 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu statistik SPSS. Untuk perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 28,5 persen dan ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 28,9 persen. Ada pengaruh budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 32,2 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of work culture and competence on performance, either partially or simultaneously. The hypothesis formulated is that there is a positive influence of work culture and competence on employee performance either partially or simultaneously. The sample used in this study amounted to 83 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with SPSS statistical tools. For the calculation of the validity test, reliability test, linear regression test and the coefficient of determination test. The results showed that there was a positive and significant influence between work culture on employee performance by 28.5 percent and there was an influence of employee competence on employee performance by 28.9 percent. There is an influence of work culture and competence together on employee performance at the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency by 32.2 percent, the rest is influenced by other variables.

Keywords: Work Culture, Employee Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi tentunya mempunyai perbedaan budaya kerja yang merupakan identitas organisasi untuk menunjang pencapaian keberhasilan organisasinya dengan dukungan kompetensi yang baik dari para karyawan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. Namun pada kenyataannya masih banyak para karyawan di suatu organisasi yang justru mengabaikan pentingnya menerapkan budaya organisasi yang ada, standarisasi kompetensi belum

sesuai harapan sehingga berujung pada sanksi tegas dari organisasi mereka dapatkan, alhasil komitmen organisasi tidak terealisasikan.

Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya Faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdian, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang

keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah.

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Istilah budaya kerja ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasinya. Berdasarkan kutipan jurnal dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama (Harin Ihtian, 2014).

Budaya kerja ialah suatu landasan keyakinan, nilai, cara yang dapat dipelajari di dalam mengatasi kehidupan berorganisasi, budaya organisasi itu lebih dominan mengarah perwujudan anggota organisasi (Harin Ihtian, 2014). Dalam hal ini menurut (Aditya, 2015) yang dikutip dalam jurnal bahwa kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Kompetensi merupakan suatu bentuk kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan atas keterampilan dan penguasaan serta di dukung oleh sikap kerja atas tuntutan pekerjaan tersebut. Dalam jurnal kompetensi merupakan pola dasar karakteristik suatu individu yang mengindikasikan bagaimana di dalam berperilaku, dengan persamaan situasi hingga dapat mendukung sampai periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013). Ketika budaya organisasi dan juga kompetensi karyawan di dalam perusahaan telah sejalan dengan baik maka dapat dipastikan komitmen organisasi yang telah disepakati bersama akan terealisasi dengan baik.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga

pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Triguno (2015 : 57) budaya kerja adalah segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Organisasi yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang. Persoalan yang mendasar bagi sebuah organisasi atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau performance seseorang dalam organisasi. (Marlina Deliana, 2020)

Selain budaya kerja, para pegawai juga dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawainya. Pandemi Covid 19 seharusnya tidak dijadikan alasan untuk menghambat pelayanan yang dilakukan oleh instansi di Pemerintah daerah dan kegiatan masih dapat berjalan seperti biasa. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kemampuan

yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yaitu, Budaya kerja masih kurang baik terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada

saat jam kerja, Kompetensi pegawai belum optimal yang disebabkan masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, dan Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang belum memenuhi target yang diharapkan.

Tabel 1. Data Keterlambatan Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Ket/ (%)
Januari	83	5	5,74%
Februari	83	5	5,74%
Maret	83	7	8,04%
April	83	8	9,19%
Mei	83	5	5,74%
Juni	83	5	5,74%
Juli	83	4	4,59%
Agustus	83	4	4,59%
September	83	4	4,59%
Oktober	83	3	3,44%
Nopember	83	3	3,44%
Desember	83	3	3,44%

Berdasarkan uraian di atas, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

sebanyak 84 orang pegawai. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 83 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Teknik-teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program PAWS.

Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis apakah Komitmen Pemimpin (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun uji-f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Setelah itu dilakukan dengan uji koefisien determinasi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya

pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, kemudian perhitungan korelasi tersebut dilanjutkan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Perhitungan pengaruh antara variabel Budaya Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat menggunakan hasil hitungan melalui program PASW versi 18 sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Perhitungan tentang Korelasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 83 responden

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	.782**	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
X2	Pearson Correlation	.782**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83
Y	Pearson Correlation	.534**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program PASW versi 18 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X1) dengan variabel kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,534. Jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka

tingkat korelasi Budaya Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 – 0,599).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diperoleh koefisien determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.276	3.41348

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,5342 = 0,285 = 0,285 \times 100\% = 28,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang

Bawang Barat sebesar 28,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.652	3.093		7.001	.000
X1	.450	.080	.534	5.616	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 5,616. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 5,616 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Persamaan regresi antara variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 21,652 + 0,450X_1$, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan point pada variabel budaya kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,450 point.

Perhitungan Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui program PASW versi 18 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,538. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi, maka tingkat korelasi Kompetensi (X2) dengan variabel kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400-0,599).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diperoleh koefisien determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut

Tabel 5. Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.280	3.40460

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,538^2 = 0,289 = 0,289 \times 100\% = 28,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 28,9%,

sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.386	3.287		6.202	.000
X2	.475	.084	.538	5.667	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 5,667. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 5,667 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel

kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat diterima. Jadi variabel kompetensi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Persamaan regresi antara variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 20,386 + 0,475X_2$, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan point pada variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,475 point.

dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Perhitungan simultan antara variabel Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat melalui hasil perhitungan melalui program PASW 18 sebagai berikut:

Perhitungan Pengaruh Budaya Kerja (X1)

Tabel 7. Koefisien Determinasi secara simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.305	3.34507

a. Predictors: (Constant), X2, X1

korelasi budaya kerja dan kompetensi dengan kinerja pegawai sebesar 0,568, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik budaya kerja dan kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika budaya kerja dan kompetensi tidak baik maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,568^2 = 0,322 = 0,322 \times 100\% = 32,2\%$. Jadi

dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,2%, dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda antara Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Perhitungan Regresi Ganda antara Budaya Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.816	3.327		5.655	.000
X1	.247	.126	.293	1.959	.054
X2	.273	.132	.309	2.065	.042

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung untuk variabel budaya kerja (X1) = 1,959 dan t hitung untuk variabel kompetensi (X2) = 2,065. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,664 maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa

budaya kerja dan kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 18,816 + 0,247X_1 + 0,233X_2$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat

sebesar 0,247 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,273 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,247$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,273$. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan Pengaruh Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.219	2	207.609	18.554	.000 ^a
Residual	872.781	78	11.190		
Total	1288.000	80			

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,554 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara budaya kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan bahwa Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Yang terakhir, terdapat pengaruh budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 32,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. Michael Allen's Guide to E-learning. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas Suwani. 2014. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. <https://www.neliti.com/id/publications/9565>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bashaw dan Grant. 2018. Komitmen Pegawai. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- Dewi Maharani (2015) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1637/pdf>
- Duha, Timotius. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.

- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- George dan Jones. 2013, Essentials of Contemporary Management., Alfabeta, Bandung.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk. Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Marlina Deliana, 2020. Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. Vol 3, No. 2, Desember 2020: 518-523. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). Diakses pada tanggal 30 April 2021
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Rajawali Pers.
- MP. Tampubolon. 2012. Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour) Perspektif Organisasi Bisnis. Edisi Kedua), Bogor: Ghalia Indonesia,
- Umar, Husein, 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen. Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Allianz Indonesia, 2020. <https://www.allianz.co.id>. Diakses 30 April. 2021
- Wezten Lis. 2020. https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19. Di akses 30 April 2021