

## Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan

Hamida Sari Siregar

Program Studi Manajemen, Universitas Asahan

Email : [hamidasarisiregar@gmail.com](mailto:hamidasarisiregar@gmail.com)

### Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor kepemimpinan, iklim organisasi, pengawasan dan kinerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan yaitu 58 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 58 orang pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut bahwa  $\hat{Y} = 16.248 + 0,397 X_1 + 0,646 X_2 + 0,533 X_3 + e$ . Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusinya terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (6,164) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (3,16). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan pengawasan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk kepemimpinan (3,397), iklim organisasi (6,646) dan pengawasan (5,533). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan adalah faktor iklim organisasi.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Pengawasan, Kinerja.*

### Abstract

The theory used in this paper is the theory of organizational management and human resources with more focus on the factors of leadership, organizational climate, supervision and performance which are the variables in this study. The method used in this study is a survey approach. type of quantitative descriptive research and the nature of the research is explanatory. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Asahan District Agriculture Service, namely 58 employees and the sample size is set from the entire existing population, namely as many as 58 employees. Based on the multiple linear equation, the following results are obtained that  $\hat{Y} = 16.248 + 0.397 X_1 + 0.646 X_2 + 0.533 X_3 + e$ . In this equation it can be seen that leadership ( $X_1$ ), organizational climate ( $X_2$ ) and supervision ( $X_3$ ) have a positive regression coefficient which proves their contribution to the performance ( $Y$ ) of employees at the Asahan District Agriculture Service in this regression model. Simultaneous testing shows that the Fcount value (6.164) is greater than the Ftable value (3.16). This shows that leadership, organizational climate and supervision simultaneously affect the performance of employees at the Asahan District Agriculture Office. Partial testing obtained results for leadership (3.397), organizational climate (6.646) and

supervision (5.533). Thus partially the dominant influence on employee performance at the Asahan District Agriculture Office is the organizational climate factor.

**Keywords :** *Leadership, Organizational Climate, Monitoring, Performance.*

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tesedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi sekarang ini bahwa kepemimpinan cenderung berorientasi pada tugas. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai oleh pemimpin tersebut memberikan petunjuk kepada bawahan dan mengawasi secara ketat bawahan dalam menjalankan tugas serta pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginanya. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan terhadap bawahan.

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Pengawasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai kinerja pegawai yang optimal.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan yang berjumlah 58 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 58 orang pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam hal ini variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam yang hal ini adalah variabel kinerja (Y).

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor seperti sebagai berikut : 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan ketentuan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghozali (2010), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $Corrected\ Item - Total\ Correlation > r_{tabel}$ . Penentuan nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $df = N - 2$ .

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dengan ketentuan apabila  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghozali (2010), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $Cronbach's\ Alpha > 0,60$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Syarat agar pernyataan valid adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai  $r_{tabel}$  adalah  $n - 2 = 58 - 2 = 56$  (0,2586).

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P1	0,456	0,2586	Valid
P2	0,529	0,2586	Valid
P3	0,646	0,2586	Valid
P4	0,689	0,2586	Valid
P5	0,787	0,2586	Valid
P6	0,678	0,2586	Valid
P7	0,651	0,2586	Valid
P8	0,756	0,2586	Valid
P9	0,684	0,2586	Valid
P10	0,781	0,2586	Valid
P11	0,678	0,2586	Valid
P12	0,771	0,2586	Valid
P13	0,687	0,2586	Valid
P14	0,674	0,2586	Valid
P15	0,735	0,2586	Valid

P16	0,586	0,2586	Valid
P17	0,612	0,2586	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*)  $> r_{tabel}$  (0,2586), artinya masing-masing item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

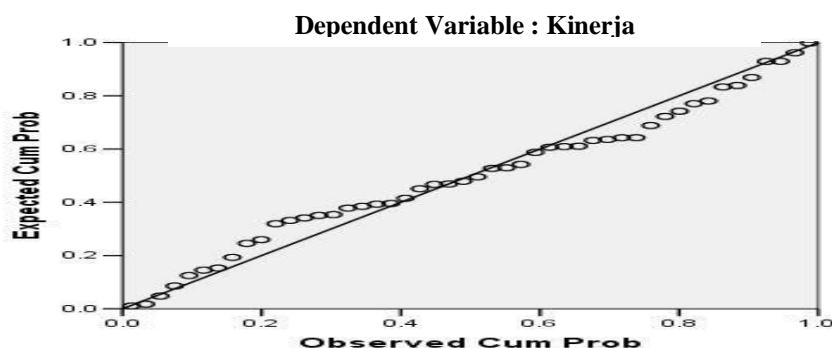
Syarat agar variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,804	$> 0,60$	Reliabel
Iklim Organisasi ( $X_2$ )	0,864	$> 0,60$	Reliabel
Pengawasan ( $X_3$ )	0,815	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	$> 0,60$	Reliabel

Masing-masing variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti kepemimpinan (0,804), iklim organisasi (0,864), pengawasan (0,815) dan kinerja (0,808)  $> 0,60$ , artinya uji reliabilitas yang terdiri dari kepemimpinan, iklim organisasi, pengawasan dan kinerja dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka  $> 0,1$  dan nilai VIF setiap variabel bebas  $< 10$ .

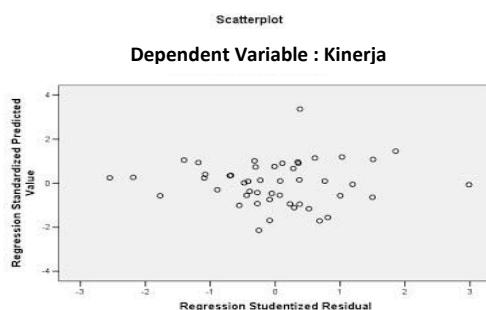
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.523	1.384
	Iklim Organisasi (X2)	.733	3.579
	Pengawasan (X3)	.694	2.260

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ) memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ), sedangkan nilai *Tolerance*  $> 0,1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### Heteroskedastisitas

Teknik mendekripsi heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scattterplot*),



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linear berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.758	3.348	
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.571	.168	.484
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	.824	.124	.704
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	.784	.173	.624

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 8,758 + 0,571X_1 + 0,824X_2 + 0,784X_3$$

1. Konstanta menghasilkan nilai sebesar 1,620, artinya jika setiap variabel bebas, seperti kepemimpinan (X<sub>1</sub>), iklim organisasi (X<sub>2</sub>) pengawasan (X<sub>3</sub>) sama dengan nol (0), maka kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 8,758.
2. Koefisien regresi yang dihasilkan kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,571, artinya apabila kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bertambah senilai satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat senilai 0,571 satuan.
3. Koefisien regresi yang dihasilkan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,824, artinya apabila iklim organisasi (X<sub>2</sub>) bertambah senilai satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat senilai 0,824 satuan.
4. Koefisien regresi yang dihasilkan pengawasan (X<sub>3</sub>) sebesar 0,784, artinya apabila pengawasan (X<sub>3</sub>) bertambah senilai satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat senilai 0,784 satuan.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen seperti kepemimpinan (X<sub>1</sub>), iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dan pengawasan (X<sub>3</sub>) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian serta mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja (Y).  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%  $df = (n - k) - 1 = (58 - 3) - 1 = 54$  adalah 2,78.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	201.669	3	67.223	32.164	.000 <sup>b</sup>
Residual	112.860	54	2.090		
Total	314.529	57			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan(X1),  
Iklim Organisasi (X2), Pengawasan (X3)

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,164 > 2,78$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara simultan kepemimpinan, iklim organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan  $df = n - k = 58 - 3 = 55$  adalah 2,00.

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.616
	Kepemimpinan (X1)	3.397
	Iklim Organisasi (X2)	6.646
	Pengawasan (X3)	4.533

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji parsial (uji-t) pertama dilakukan terhadap variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,397 > 2,00$  dan nilai signifikansi ( $0,026 < 0,05$ ), artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Uji parsial kedua (uji-t) dilakukan terhadap variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,646 > 2,00$  dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), artinya iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Uji parsial ketiga (uji-t) dilakukan terhadap variabel pengawasan ( $X_3$ ), menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,397 > 2,00$  dan nilai signifikansi ( $0,019 < 0,05$ ), artinya lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan uji parsial (uji-t) pertama, kedua dan ketiga, dapat disimpulkan bahwa uji parsial kedua atau variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) adalah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) karena menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (6,646) tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

### Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Indikator hasil ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square*, yaitu nilai yang dipakai apabila dalam suatu penelitian menggunakan tiga atau lebih variabel bebas

### Model Summary<sup>b</sup>

Mode I	R	R Squa re	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.806	.765	.32696

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), iklim

Organisasi (X2), Pengawasan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,765, artinya kepemimpinan, iklim organisasi dan pengawasan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 76,5% sedangkan 23,5% selebihnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

### SIMPULAN

1. Hasil uji simultan (uji-F), secara simultan kepemimpinan (X<sub>1</sub>), iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dan pengawasan (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  32,164 > 2,78 dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
2. Hasil uji-t (uji parsial), kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3,397 > 2,00 dan nilai signifikansi (0,026 < 0,05), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  6,646 > 2,00 dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak serta pengawasan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4,533 > 2,00 dan nilai signifikansi (0,019 < 0,05), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
3. Hasil uji-R<sup>2</sup>, nilai *adjusted R square* sebesar 0,765, artinya kepemimpinan, iklim organisasi dan pengawasan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 76,5%, sedangkan 23,5% selebihnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

B. Uno, Hamzah, 2010, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2010, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L, 2012, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.

Handoko. T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.

Harbani, 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malaya SP, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Ishak, Arep dan Tanjung, Henri, 2010, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2015, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.

Maxwell, C. John, 2010, *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*, Terjemahan: Drs. Arvin Saputra, Interaksa, Batam.

Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

Newstrom, John W. and Keith Davis, 2012, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill. North America.

Nitisemito, Alex.S, 2014, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2014, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, PT. Prenhalindo. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sanusi, Achmad, 2013, *Kepemimpinan Pendidikan*, Nuansa Cendekia, Bandung.

Sarwono, Sarlito Wirawan, 2010, *Psikologi Lingkungan*, PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.

Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN. Yogyakarta.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.

Sunarto, 2014, *Perilaku Organisasi*, Penerbit AMUS, Yogyakarta.

Suprianto, Jhon, 2013, *Manajemen Personalia*, Gaja Madah Universitas Press, Yogyakarta.

Wirawan, 2010, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Erlangga, Jakarta.