

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLRES TANJUNG BALAI

Elfi Adhar
Universitas Islam Sumatera Utara
elfi.adhar@gmail.com

ABSTRACT

Tanjung Balai Police Resort (Polres) is a city-level police organization that has the main task of maintaining security, public order and law enforcement to provide protection, protection and service to the community in the Tanjung Balai legal area. This study aims to analyze the influence of organizational culture, organizational commitment, and work attitudes towards the performance of Tanjung Balai police officers. This type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is explanatory research. The population in this study were 317 employees and the sample of this study was 76 employees obtained through Slovin formula. Analysis of the data used is multiple linear regression. The results showed first that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, secondly that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, thirdly that work attitudes have a positive and significant effect on employee performance, fourthly that together organizational culture, organizational commitment, and work attitudes have a significant effect on the performance of Tanjung Balai police officers.

Keywords : *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Attitude, Performance.*

ABSTRAK : *Kepolisian Resor (Polres) Tanjung Balai adalah organisasi kepolisian tingkat kota yang memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Tanjung Balai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 317 pegawai dan sampel penelitian ini adalah 76 pegawai yang diperoleh melalui rumus slovin. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kedua bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ketiga bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, keempat bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.*

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Sikap Kerja, Kinerja.*

1. Pendahuluan

Kepolisian Resor (Polres) Tanjung Balai adalah organisasi kepolisian tingkat kota. Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tanjung Balai memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Tanjung Balai. Dalam memberikan

pelayanan pihak Kepolisian bersentuhan langsung dengan masyarakat. Maka dari pihak Kepolisian dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan memegang kode etik sehingga akan memberikan kesan yang baik dari masyarakat.

Polres Tanjung Balai dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran serta setiap individu yang ada di instansi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam

mencapai keberhasilan instansi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi karena beberapa alasan. Pertama, pegawai di organisasi sering menemui prangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt et al (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebajikan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja. Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku berorientasi *interpersonal*, mengurangi waktu, dan perilaku destruktif.

Saat ini banyak kasus yang menyoroti kinerja Kepolisian di Indonesia. POLRI dikatakan sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum. Jika dilihat kenyataannya, kinerja POLRI menjadi sorotan masyarakat. Perilaku POLRI yang sering kali mendapat kritikan dari masyarakat berkaitan dengan kinerjanya. Masyarakat belum terlalu puas terhadap pelayanan yang diberikan. Perihal kritikan dari masyarakat terhadap kepolisian, umumnya aparat kepolisian sudah siap menghadapinya. Kritik tersebut merupakan

kritik membangun supaya kepolisian akan selalu menjadi lebih baik. Dari beberapa penelitian dari tahun ketahun menunjukkan bahwa penyidik POLRI belum memiliki profesionalitas yang diharapkan (Raharjo dan Angkasa 2011: 382-381). Perubahan dan perbaikan di internal lembaga Bhayangkara itu ternyata belum mampu menghapus keluhan masyarakat terhadap kinerja POLRI. Kinerja POLRI dianggap masih belum optimal dalam melayani masyarakat. Tentu saja harus ada jawaban atas permasalahan tersebut.

Selain itu, kinerja aparat Polres Tanjung Balai dalam mengelola tugas pokoknya sangat rendah, kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya pelanggaran yang dilakukan aparat polres antara lain : 1) pelanggaran disiplin, seperti salah satu anggota yang menjalani sidang disiplin yakni Aipda Sutriadi dipersangkakan Melanggar Pasal 4 huruf f PP RI No. 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin Anggota Polri dan Pasal 10 huruf g serta Pasal 18 Perkap No. 9 Tahun 2010 tentang tata cara pengajuan perkawinan, perceraian dan rujuk bagi pegawai negeri pada Polri. Hasil sidang tersebut memutuskan bahwa Aipda Sutriad mendapat hukuman berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) periode dan penempatan dalam tempat khusus selama 14 hari, (<http://tribrataneews.polrestanjungbalai.com>). 2) pelanggaran kode etik seperti aparaturn meninggalkan wilayah tugasnya lebih dari 30 hari kerja (sumutpos.com), 3) pelanggaran pidana seperti melakukan tindak pidana meyalahgunakan narkoba golongan I bagi dirinya sendiri (sumutpos.com).

Budaya organisasi yang ada di Polres Tanjung Balai tidak terlepas dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan relevan dalam menyampaikan informasi keuangan dan non keuangan bagi pihak yang berkepentingan. Kemandirian berkaitan dengan pengelolaan organisasi secara *professional* tanpa benturan kepentingan, pengaruh dan tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip organisasi seperti: menghormati hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab serta kewenangan masing-masing bagian dan sub

bagian. Akuntabilitasi berkaitan dengan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban masing-masing bidang dan sub bidang sehingga pengelolaan berjalan secara efektif. Pertanggungjawaban berkaitan dengan kesesuaian di dalam melaporkan melaksanakan kewajiban secara tepat waktu berdasarkan anggaran yang telah disetujui. Serta kewajaran berkaitan dengan keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan prinsip kemandirian dimana pegawai tidak bertanggung jawab dengan tugasnya dan pegawai tidak mematuhi kebijakan sesuai Undang-Undang. Selain itu tidak semua pegawai memiliki loyalitas tinggi, kejujuran, ketekunan, kreativitas dan kedisiplinan, yang merupakan bagian dari budaya kerja. Hal ini disebabkan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja pegawai sehingga tidak semua pegawai memiliki rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerja, perkembangan organisasi, masuk kerja lebih awal, dan memberikan motivasi sesama rekan kerja dalam peningkatan kinerja. Kesetaraan pegawai dalam pemenuhan hak dan kewajiban dirasakan pegawai tidak adil bagi seluruh pegawai. Hal ini disebabkan karena sebagian pegawai kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai tupoksinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (2011:249), salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis, rendahnya komitmen organisasi pegawai Polres Tanjung Balai, dapat dilihat dari pegawai mengerjakan tugasnya apabila sudah disuruh oleh atasan, di luar apa yang ditugaskan atasan kepadanya, pegawai cenderung tidak memiliki inisiatif sendiri, serta penguasaan tugas pokok dan fungsi pegawai masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka inti pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polres Tanjung Balai, Jalan Jenderal Sudirman No.33 Tanjung Balai Kode Pos 21313.

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Polres Tanjung Balai yang berjumlah 317 orang.

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya ingin diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin :

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

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Standar Error = 10%

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa pegawai Polres Tanjung Balai berjumlah 317 orang. Maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{317}{1 + 317 (10\%)^2}$$

$$n = 76 \text{ orang}$$

2.4. Teknik Analisis Data

2.4.1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*. Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

a. Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini.

b. Tabulating

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2.4.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows vs. 22.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan beberapa pengujian yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji determinasi.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen (budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,503	1,093		1,375	,173
X1 (Budaya Organisasi)	,445	,056	,424	7,893	,000
X2 (Komitmen Organisasi)	,341	,053	,361	6,388	,000
X3 (Sikap Kerja)	,218	,048	,244	4,510	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Pada Tabel 1 menunjukkan diperolehnya persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,503 + 0,445 X_1 + 0,341 X_2 + 0,218 X_3$. Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan di atas, yaitu:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai nilai koefisien 0,445 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,445 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel komitmen organisasi dan sikap kerja adalah tetap.

2. Variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai koefisien 0,341 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,341 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel budaya organisasi dan sikap kerja adalah tetap.

3. Variabel sikap kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien 0,218 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada sikap kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,218 dengan asumsi nilai

koefisien pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah tetap.

4. Nilai konstanta (a) sebesar 1,503 mempunyai nilai yang tetap dan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,503 dengan asumsi nilai koefisien variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja adalah tetap.

3.2. Hasil Uji Hipotesis

3.1. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,503	1,093		1,375	,173
X1 (Budaya Organisasi)	,445	,056	,424	7,893	,000
X2 (Komitmen Organisasi)	,341	,053	,361	6,388	,000
X3 (Sikap Kerja)	,218	,048	,244	4,510	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Pada Tabel IV.10 berikut ini disajikan nilai koefisien t_{hitung} dan signifikan untuk variabel independen, sebagai berikut

1. Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai nilai koefisien 0,445; nilai $t_{hitung} = 7,893$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.
2. Variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai koefisien 0,341; nilai $t_{hitung} = 6,388$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.
3. Variabel sikap kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien 0,218; nilai $t_{hitung} = 4,510$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.

Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak $n = 76$ dan nilai $df = n - k = 76 - 4 = 72$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,666$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,893 > 1,666$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak).

2. Variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,388 > 1,666$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak).
3. Variabel sikap kerja (X_3) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,510 > 1,666$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak).

3.2. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1403,639	3	467,880	460,604	,000 ^b
Residual	73,137	72	1,016		
Total	1476,776	75			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Sikap Kerja), X1 (Budaya Organisasi), X2 (Komitmen Organisasi)

Pada Tabel 3, diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 460,604$ pada signifikan 0,000. Sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 76$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 76 - 4 = 72$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,73$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai Medan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $460,604 > 2,73$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan sebelumnya yakni H_4 diterima (H_0 ditolak).

3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen (budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut ini disajikan hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,975 ^a	,950	,948	1,008	1,532

a. Predictors: (Constant), X3 (Sikap Kerja), X1 (Budaya Organisasi), X2 (Komitmen Organisasi)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Pada Tabel 4, di peroleh nilai koefisien determinasi $R = 0,975$ artinya variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,948 ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja sebesar 94,8% , sedangkan sisanya sebesar 5,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian ini, misalnya kompensasi, pengawasan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dan penjelasan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai.

2. Secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai.

3. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien *adjusted R²* sebesar 0,948 ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Polres Tanjung Balai mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja sebesar 94,8% , sedangkan sisanya sebesar 5,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa, Agus Raharjo, Setya Wahyudi. (2017) Kedudukan Korban Tindak Pidana, Jurnal Penelitian Hukum "Supremasi Hukum" Vol. 12 No. 2 (Agustus), FH UNIB Bengkulu.
- Cohen, A. (2014). *Organisational commitment research: Past, present and future*. In Z. Zhao & F. Rauner (Eds), *Areas of vocational education research: New frontiers of educational research* (pp. 261-274). Berlin, Springer.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behaviour*. Mc Graw-Hill. New York.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37.
- Cross, Patricia (2016). *Classroom Assessment Techniques: A Handbook for College Teachers*, 2nd edition
- Dessler, Garry (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Unsyiah*. Vol. 2. No.1.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Haryati Utami (2016). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ekombis Review*. Vol.4. No.6.
- Ivancevich, Jhon. M, Konopaske, Robert dan Matteson, Michael. T. 2012. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.
- Kinkin Zainal Mutaqin, Sri Suwarsi, Aminuddin Irfani (2017). Pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung. *Prosiding Manajemen Unisba*. Vol. 3 No.1
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Livia Cuyanto (2015). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan front office Department di atria hotel & Conference gading serpong. *Jurnal Binus.ac.id*.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Meily Margaretha (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Duta marga silima di jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Kristen Marantha Indonesia. Vol 2. No.2.
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum.
- Newstrom, Jhon W. (2011). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education. Newyork – America.
- Owoyemi O. O. and Ekwoaba J.O. 2014. "Organisational Culture: A Tool for Management to Control, Motivate and Enhance Employees' Performance." *American Journal of Business and Management*. Vol. 3, No. 3, Hal 168-177.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, (2009), *Manajemen*, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen., Judge.. 2014. *Essentials of Organizational Behaviour*. Edisi kedua belas. USA: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen., Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 31. No.1

- Schein, Edgar. H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Francisco: Jossey –Bass Publishers.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R.N., and Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior 11th Edition*. John Wiley & Sons Inc. New Jersey.
- Sedarmayanti. (2009). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Setyobroto, Sudibyoy, (2014). *Psikologi Suatu Pengantar, edisi ke-dua*, Jakarta : Percetakan Solo.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Triton, TB (2016), *SPSS 13,00 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Wahjosumidjo (2015), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Liberty Yogyakarta
- Walgito, Bimo (2011). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.