

## HUBUNGAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA PADANG

Ramadhita Wulandari<sup>1(a)</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

<sup>a)</sup>ramadhitawulandari2019@gmail.com, <sup>b)</sup>aldri@fis.unp.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

21-01-2023

Diterbitkan Online:

31-03-2023

#### Kata Kunci:

Budaya Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

#### Keywords:

Work Culture, Employee Work Performance

#### Corresponding Author:

ramadhitawulandari2019@gmail.com

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i1.70>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Mengenai pendekatan kajian yang menggunakan jenis kuantitatif serta dengan penggunaan metode total sampling. Sementara populasi ialah seluruh pegawai yang berjumlah 81 pegawai. Kuesioner dengan empat pilihan jawaban yakni dengan model skala likert adalah alat penelitian yang digunakan. Hubungan antara kedua variabel tersebut kemudian diuji dengan menggunakan korelasi momen produk. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara budaya kerja dan prestasi kerja di Dinas Pertanahan Kota Padang dengan nilai korelasi positif 0,637.

### ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work culture and employee work achievements at the Padang City National Land Agency. Regarding the study approach that uses quantitative types and with the use of the total sampling method. Meanwhile, the population is all employees who number 81 employees. A questionnaire with four answer choices, namely with a likert scale model, is a research tool used. The relationship between the two variables is then tested using product moment correlation. The results showed that there was a relationship between work culture and work performance at the Padang City Land Office with a positive correlation value of 0.637.

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah pengaturan di mana individu dapat berkumpul dan bekerja sama secara logis dan metodis secara terencana, terstruktur, terarah, dan terkendali untuk menggunakan sumber daya, infrastruktur, dan lainnya dalam rangka tujuan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Seluruh organisasi harus selalu berkembang baik dengan kuantitatif ataupun kualitatif agar dapat mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan ini membuat organisasi lebih tangguh dan stabil dalam mengembangkan diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Organisasi perkantoran adalah organisasi yang berbentuk formal. Yang mana kantor menjadi suatu lokasi dimana kegiatan untuk registrasi dan komunikasi serta pengelolaan suatu informasi dijalankan. Untuk kegiatan yang dijalankan di kantor bertujuan untuk menyediakan berbagai informasi yang lengkap serta memberikan pelayanan yang optimal terhadap pengguna suatu informasi. Tujuan tersebut tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari personel kantor.

Pegawai Kantor BPN Padang menjadi faktor penting yang menggerakkan dinamika organisasi. Kemampuan kerja yang tinggi dari pegawai ini sangat mempengaruhi kualitas dari pelayanan yang dimiliki dari organisasi. Pegawai yang memiliki prestasi dapat memberikan keuntungan serta kemajuan bagi organisasi. Sementara untuk pegawai yang tidak memiliki suatu prestasi akan memberikan dampak terhadap organisasi. Jika pegawai yang tidak berkontribusi dominan dalam organisasi, maka kerugian yang akan diperoleh dari organisasi akan mengarah pada kehancuran.

Setiap organisasi harus menyadari bahwa masa depan organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai yang dimiliki. Tanpa bantuan staf yang cakap, organisasi tidak mampu mencapai suatu tujuan dengan baik. Prestasi kerja pegawai merujuk pada hasil diharapkan, yang berarti bahwa setiap pekerjaan mampu untuk menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu terdapat faktor budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja karyawan, menurut Siswanto (1989), ialah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai itu sendiri disaat melaksanakan tugas serta pekerjaan yang telah diamanatkan terhadapnya. Perawatan dan bimbingan

karyawan menjadi penting sebab mereka memainkan suatu peran penting mendefinisikan keberlanjutan organisasi sebagai pekerja atau sebagai individu. Mengkaji budaya kerja organisasi menjadi suatu bagian strategi dalam rangka menaikkan prestasi kerja seorang pegawai.

Menurut pendapat Dezonda (2011), Budaya kerja berfungsi sebagai upaya untuk menjadi kuat dan terlatih yang digunakan untuk mengubah praktik kerja yang sudah ketinggalan zaman menjadi lebih modern yang berfokus pada kesenangan klien, dalam hal ini masyarakat. Sebuah organisasi atau lembaga akan memiliki suasana yang dinamis jika budaya tempat kerjanya positif.

Budaya kerja adalah cara pandang, sikap, dan tindakan yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan untuk organisasi itu. Nilai yang diterapkan untuk budaya kerja dapat mempengaruhi kualitas suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu ataupun kelompok tersebut. Jika pegawai mampu menerapkan budaya kerja yang berkualitas. Tentunya mampu memberikan suatu kualitas pelayanan yang baik.

Sesuai dengan Kepmen ATR/Kepala BPN Nomor 115/SK-OT.02/V/2020 yang menetapkan 3 nilai budaya kerja utama bagi Kementerian ATR/BPN, yaitu Melayani, Profesional, dan Terpercaya. Nilai-nilai ini harus di internalisasikan oleh semua elemen Kementerian ATR/BPN di tingkat pusat, daerah, termasuk di kantor BPN Kota Padang. Nilai-nilai ini akan menjadi suatu pedoman untuk pelaksanaan dari tugas dan tanggung jawab bagi seluruh pegawai di kantor BPN Kota Padang. Dari 3 nilai-nilai budaya kerja tersebut saya menilai terdapatnya permasalahan terhadap produktifitas kerja pegawai di kantor tersebut sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang belum profesional dalam bekerja hal ini dilihat dari masih ditemukan pegawai yang bekerja tidak berdasarkan dengan latar belakang suatu pendidikan. Tentunya akan mempengaruhi keahlian serta kualitas dirinya dalam memberikan layanan kepada masyarakat karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki.

Dari 3 nilai budaya kerja yang ditetapkan, ada masalah dalam produktivitas kerja pegawai di kantor tersebut yang berdampak pada prestasi kerja pegawai. Namun, ada beberapa pegawai yang tidak profesional dalam bekerja, seperti

bekerja tidak berdasarkan pada latar belakang pendidikan, yang akan mempengaruhi keahlian dan kualitas dalam memberikan layanan kepada masyarakat karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, masalah tersebut juga menyebabkan keterlambatan dan penumpukan pekerjaan. Hal ini pasti akan menyebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap suatu pelayanan.

Selain permasalahan yang penulis ungkapkan diatas penulis juga menemukan bahwasanya budaya kerja di Kantor BPN Kota Padang masih rendah hal ini dapat terlihat dari fenomena (1) Kurangnya pemahaman pegawai tentang aturan yang berlaku. Hal ini terlihat dari pegawai diwajibkan hadir pukul 08.00 WIB serta untuk pulang pukul 16.30 WIB. Akan tetapi pada kenyataannya terdapat pegawai yang terlambat dan pulang cepat, dan adanya pegawai yang tidak di tempat pada saat jam kerja ataupun di luar. (2) Kurang aktifnya beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya seperti adanya beberapa pegawai yang kurang agresif ataupun terlalu santai melaksanakan pekerjaan pada jam efektif kerja seperti kebiasaan pegawai yang suka menunda melakukan pekerjaan sehingga tugas pegawai terabaikan dan menumpuk.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas tentang budaya kerja, yang menunjukkan tidak adanya kesesuaian dengan harapan, hal ini dapat dilihat dari sikap, perilaku, dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan suatu pendekatan kuantitatif dengan memakai teknik sampling sensus atau total sampling. Populasi yakni seluruh pegawai di kantor BPN Kota Padang dengan jumlah 81 pegawai. Angket model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban digunakan sebagai instrumen penelitian dan divalidasi dan diuji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 25. Korelasi Product Moment digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kedua variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Untuk uji normalitas untuk penelitian ini diuji untuk melihat distribusi normal atau tidak menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian pada  $\alpha = 0,05$ .

- 1) Apabila untuk nilai *Sig. Uji Kolmogorv-Smirnov*  $> 0.05$  berarti distribusi data normal.
- 2) Apabila untuk nilai *Sig. Uji Kolmogorv-Smirnov*  $< 0.05$  berarti distribusi data tidak normal.

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**  
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Kerja	.085	81	.200*	.975	81	.121
Prestasi Kerja	.075	81	.200*	.980	81	.252

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Menurut hasil analisis untuk nilai signifikan variabel budaya kerja dan prestasi kerja masing-masing sebesar 0,200. berarti distribusi data sampel dari kedua variabel tersebut dinyatakan normal, karena untuk nilai signifikan lebih besar dari suatu tingkat signifikan yaitu  $\alpha = 0.05$ .

#### b) Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dalam melihat apakah suatu varians dari residual setiap variabel sama ataupun tidak. Model penelitian yang baik ialah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Gletser digunakan mendeteksi adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.749	4.960		1.966	.053
Budaya Kerja	-.064	.068	-.105	-.941	.349

a. Dependent Variable: Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan bahwa untuk nilai signifikansi yang lebihh besar dari  $\alpha = 0,05$  variabel budaya kerja yaitu 0,349. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

#### c) Uji Multikolinearitas

Dilakukan mengecek apakah ada suatu korelasi yang tinggi antara suatu variabel bebas. Apabila terdapat suatu korelasi yang tinggi antara suatu variabel bebas, maka model regresi tidak stabil dan tidak dapat digunakan

untuk mengambil kesimpulan yang valid. Uji ini dilakukan untuk menjamin bahwa model regresi memberikan suatu hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Untuk uji multikolinearitas dilihat nilai VIF dalam model regresi tidak melebihi batas yang ditentukan, yaitu  $VIF < 10$ . Dengan demikian, tidak terjadi multikolinieritas untuk penelitian ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	52.680	8.896		5.921	.000		
Budaya Kerja	.418	.123	.358	3.405	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Secara ringkas, tidak ada korelasi antara variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 90%, seperti yang ditunjukkan oleh temuan perhitungan nilai toleransi. Hasil perhitungan VIF menunjukkan masalah yang sama juga, tanpa adanya variabel bebas yang memiliki nilai VIF yang lebih tinggi dari 10. Akibatnya, tidak ada bukti multikolinearitas di antara variabel.

#### d) Uji Linearitas

Menentukan apakah persyaratan model akurat atau tidak. Tes ini akan memberikan informasi apakah model data bersifat linier ataupun tidak.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**  
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	1578.899	23	68.648	2.019	.017
	Linearity	449.982	1	449.982	13.236	.001
	Deviation from Linearity	1128.917	22	51.314	1.509	.108
Within Groups		1937.867	57	33.998		
Total		3516.765	80			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Sesuai dengan hasil pengujian dari linearitas, terlihat bahwa untuk nilai signifikan sebesar 1,08 besar dari 0,05 yang berarti bahwa hubungan bersifat linier antara budaya kerja terhadap prestasi kerja.

#### Uji Hipotesis

Untuk melihat suatu hubungan antara suatu variabel budaya kerja dengan prestasi kerja di Dinas Pertanahan Kota Padang, peneliti melakukan uji momen Produk. Penelitian ini dilakukan untuk menemukan hubungan

sekalius membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel.

**Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Bivariate**  
Pearson  
Correlations

	Budaya Kerja	Prestasi Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .637** 81
Prestasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.637** .000 81

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Menurut hasil uji korelasi tersebut di atas, memiliki hubungan 0,637 antara budaya kerja dan prestasi kerja. Untuk menguji hipotesis, khususnya dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Nilai korelasi antara variabel budaya kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,637. Jika disesuaikan dengan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) berarti ada hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Menurut tujuan yang ditentukan dalam penelitian ini, studi ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai budaya kerja dan prestasi kerja pegawai di BPN Kota Padang. Oleh karena itu, dalam bagian analisis, akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan suatu hasil dari penelitian dan pengolahan data.

Budaya kerja adalah cara berpikir yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang berkembang menjadi mendefinisikan karakteristik, kecenderungan, dan perilaku yang mendefinisikan budaya dalam suatu kelompok atau komunitas. Sikap, perilaku, ide, cita-cita, sudut pandang, dan tindakan yang disebutkan dalam teks semuanya mencerminkan hal ini. Karena dapat menyebabkan perubahan yang substansial, maka keberadaan budaya kerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat membawa perubahan yang signifikan. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda yang membedakannya dari perusahaan lain.

Sulaksono (2015) mengklaim bahwa budaya mempengaruhi sikap dan perilaku masyarakat melalui pengaruh nilai-nilai kemanusiaan. Dengan kata lain, karena manusia beroperasi di dunia budaya, semua orang adalah aktor budaya. Sweeney & McFarlin Putri (2020) menegaskan bahwa budaya idealnya harus menyampaikan lugas dan mampu untuk

dimengerti pesan-pesan tentang bagaimana kita harus berperilaku dalam organisasi.

Penyedia layanan publik di bidang pertanahan adalah Badan Pertanahan Kota Padang. Staf kantor Dinas Pertanahan Kota Padang harus beradaptasi dengan budaya kerja ini. Pegawai di Dinas Pertanahan Kota Padang memiliki budaya kerja khas yang membedakan mereka dengan organisasi lain. Keberadaan budaya organisasi di Dinas Pertanahan Kota Padang sangat penting dan memiliki kekuatan untuk mengubah organisasi secara signifikan. Kemampuan organisasi dalam mengeksekusi prestasi kerja akan terhambat jika ada budaya tempat kerja yang buruk, karena tidak akan berjalan sesuai rencana.

Secara umum, organisasi dengan budaya kerja yang hebat akan mempengaruhi seberapa baik kinerja orang-orangnya di meja mereka. Rasionalisme dan budaya kerjanya yang berpengaruh akan selalu memberikan keamanan dan kenyamanan kepada semua karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya. Karyawan tentu saja akan lebih produktif di tempat kerja sebagai akibat dari hal ini karena mereka merasa nyaman dan aman melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Peneliti menggunakan uji korelasi momen produk untuk memastikan hubungan antara budaya kerja dan prestasi kerja di Dinas Pertanahan Kota Padang. Untuk menguji hipotesis bahwa faktor berkaitan dengan budaya kerja dan prestasi kerja terkait, khususnya dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Hubungan antara budaya kerja dengan prestasi kerja di Dinas Pertanahan Kota Padang relatif kuat yaitu 0,637, dan arah hubungan positif, artinya semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi prestasi kerja, menurut tabel hasil uji korelasi dan disesuaikan dengan interpretasi koefisien korelasi oleh Sugiyono (2016). Budaya kerja dan kinerja Badan Pertanahan Kota Padang memiliki kaitan positif dan signifikan, yang ditunjukkan nilai suatu signifikansi 0,000, yang menggambarkan bahwa lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Caryoto (2021) menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara budaya kerja dan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor, sebagaimana untuk nilai  $r = 0,773$ . Sedangkan, penelitian lain Ris Handayani (2022) menggambarkan budaya kerja memiliki suatu pengaruh positif dan signifikan terhadap suatu

prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aldri Frinaldi, dkk (2022) menggambarkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan prestasi kerja memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0,056, yang menunjukkan bahwa budaya kerja hanya kontribusi 5,6% terhadap prestasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang. Selain itu juga penelitian oleh Aldri Frinaldi bahwa budaya kerja mempunyai hubungan ataupun pengaruh sebesar 15,5% terhadap kepuasan kerja Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

## PENUTUP

Dari pembahasan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dan prestasi kerja di Badan Pertanahan Kota Padang dengan koefisien korelasi sebesar 0,637 dan tingkat signifikansi yakni 0,000. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2008). Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran yaitu Pegawai diharapkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja baik secara mandiri maupun dengan dibantu oleh pimpinan kantor melalui kemampuan kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Sekain itu, Diharapkan pimpinan kantor mampu bekerja sama dengan seluruh pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. Dkk. (2018). *Manajemen Sdm Strategik*. Bintang Visitama Publisher
- Aldri Frinaldi, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Online Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik* Volume 4 Nomor 3 Tahun 2022 (Hal. 161-167)
- Frinaldi, A., Embi, M. A., Utarie, L. R., Bila, A., Putri, N. E., & Saputra, B. (2022). Work Culture and Service Quality in Providing Tourist Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAIP)*, 4(4), 283-291.

- Aldri Frinaldi, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Teori dan Praktek Administrasi* Volume 6 No. 1, April 2022 Halaman 42-50
- Alhabshi, Syed Othman. 2005. Mengamalkan Budaya Kerja Berpasukan yang Komited dan Bermotivasi.
- Chaerudin, A. Dkk. (2020). Sumber Daya Manusia. Jawa Barat: Cv Jejak Jawa Barat
- Darma, Agus. (1985). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali.
- Dezonda R. Pattipawae. (2011). Penerapan Nilai-nilai Dasar. *Jurnal Sasi*. Vol. 17 No.3 Hal. 35
- Gering. Dkk. (2001). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: LAN, 54
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama dan Orientasi Hasil Terhadap Kiner Karyawan. *Jurnal Eksis*. Vol 6 No 2 Hal 1440-1605
- Mahsyar, Abdul. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik. *OTORITAS (Jurnal Ilmu Pemerintah)*. Vol. 1 No 2.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Menpan, Keputusan Menpan no 25/Kep/M. Pan/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja Aparatur Negara (Jakarta: Kantor Menpan. 2002)
- Nawawi, Hadari. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha, Talisiduhu. (2003). Teori Budaya Organisasi, cetakan kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Putri, N. (2020). Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol.1 No.2 Hal 440-446
- Rivai, V. dan D.M. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Silitonga, P. dan A.B (2020). Merumuskan Budaya organisasi dan Peraturan Perusahaan. Yogyakarta: Andi
- Thoah, Miftah. (2012). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasinya. Jakarta: Rajawali
- Tulus, M. Agus. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.