

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PNS POLRI DI POLRES SRAGEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF POLICE CIVIL SERVANTS IN SRAGEN POLICE
WITH THE COMMITMENT OF THE ORGANIZATION AS
INTERVENING VARIABLES

MARCIA RUKMINI SAYEKTI

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta; marcia_rukmini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Polri di Polres Sragen Melalui Komitmen Organisasi. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan kuesioner. Metode analisis digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS Polri di Polres Sragen sejumlah 45 orang dengan metode sensus. Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja melalui komitmen organisasi. Nilai R^2 total sebesar diperoleh 0,7676. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan jalur yang paling dominan.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

This empiric of research to aims are analysed to know influence of culture organization and environment work to performance of PNS Polri at Polres Sragen through commitment organization.

Data collecting in this research with questionary. Data analysed with validity test, reliability test, path analysis, partial test, simultaneously test, R square, the coefficient of determinant. The data obtained as much 45 respondents with sensus..

The result of t-test 1 shows: culture organization and environment work have a positive and significant effect on commitment organization. Result of t-test 2 shows: culture organization and commitment organization have a positive and significant effect on performance. Environment work has a negative and significant effect on performance PNS Polri at Polres Sragen. F test result shows that simultaneously independent variable culture organization and environment work through commitment organization have a positive and significant on performance. R square test result shows that total $R^2 = 0,7676$. The result of path analysis shows that direct influence of culture organization on performance of PNS Polri at Polres Sragen is dominant effect.

Key words: culture organization, environment work, commitment organisasini and performance.

PENDAHULUAN

Era industrialisasi 4.0 telah membawa dampak dan telah mengubah dunia menjadi seakan dalam genggaman. Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat di seluruh dunia dan teknologi informasi yang berada dalam jari-jari tangan. Sebagai konsekuensi logis berbagai informasi yang dapat di akses dari rumah saja. Berbagai jenis pekerjaan mulai dapat dikerjakan tanpa ruang dan waktu. Berbagai organisasi melakukan perbaikan dan perubahan di segala bidang pekerjaan. Kinerja organisasi mulai dinilai melalui jari-jari tangan. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja PNS Polri di Polres Sragen

sehingga akan mampu digunakan sebagai upaya perbaikan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik PNS Polri di Polres Sragen telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki PNS Polri di Polres Sragen antara lain aspek ; Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kemampuan melaksanakan tugas, Efisiensi kerja, kreatifitas, pengetahuan dan semangat kerja. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap PNS Polri di Polres Sragen untuk menggerakkan dan menumbuhkembangkan semangat kinerja PNS Polri di Polres Sragen, sehingga dapat menunjang tujuan yang

inginkan. Peran kinerja PNS Polri di Polres Sragen memiliki makna penting dalam upaya mendukung Polres Sragen mencapai visi dan misi, yaitu dengan adanya budaya organisasi yang selalu bekerja keras dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta didukung komitmen organisasi pelaksanaan pekerjaan yang aktif dan kreatif akan mendukung kinerja lebih baik. Adanya visi, misi dan tujuan pelayanan PNS Polri di Polres Sragen, tentu diperlukan adanya kinerja atau produktivitas kerja seluruh komponen PNS Polri di Polres Sragen.

Dalam melakukan observasi pada Kantor Polres Sragen, keragaman perilaku PNS Polri di Polres Sragen dalam bekerja atau berkinerja, terdapat beberapa PNS Polri di Polres Sragen yang kerjanya baik, sedang, ataupun kurang baik sehingga berdampak tidak tercapainya kualitas pelayanan yang ditargetkan. Kondisi kurangnya kualitas pelayanan yang belum mencapai target standart nampak saat dilakukan inspeksi, misalnya waktu pengerjaan yang ditargetkan dalam pengerjaan seharusnya maksimal 30 menit, namun ternyata melebihi waktu yang ditentukan. Kondisi ini secara logika, terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu dalam menjalankan budaya organisasi, perilaku PNS Polri di Polres Sragen yang mendorong situasi lingkungan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi yang secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada Kantor Polres Sragen.

Kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan hasil kerja PNS Polri di Polres Sragen baik kualitas ataupun kuantitas PNS Polri dengan tanggung jawab PNS Polri bersangkutan. Kinerja PNS Polri di Polres Sragen juga berarti merupakan hasil dari usaha PNS Polri di Polres Sragen dengan menggunakan kemampuan dalam kondisi tertentu. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan kesediaan setiap orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sebagai bentuk tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja merupakan prestasi kerja seorang Pns Polri di Polres Sragen yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga pengetahuan tentang kinerja Pns Polri di Polres Sragen sangat strategis bagi organisasi. Hasil kinerja Pns Polri di Polres Sragen yang tidak optimal akan dapat berdampak terhadap tujuan organisasi sebagaimana dinyatakan Gibson (2014) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan pegawai terkait tujuan dari organisasi yang menaunginya. Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan Pns Polri di Polres Sragen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi.

Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Pentingnya faktor komitmen organisasi sebagai pendorong perilaku sangat signifikan, karena mempunyai andil sebagai penentu kinerja. Kinerja Pns Polri di Polres Sragen sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi

dalam bekerja. Keberhasilan PNS Polri di Polres Sragen dalam pengelolaan aktivitas dalam mencapai *goal* (tujuan) dengan kinerja tinggi terpengaruh oleh komitmen organisasi yang kuat. Organisasi Polri memiliki standar aturan yang cukup ketat bagi anggota Polri, termasuk PNS Polri di Polres Sragen.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang PNS Polri di Polres Sragen yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. PNS Polri di Polres Sragen yang memiliki komitmen tinggi akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja PNS Polri Polres Sragen.

Dengan adanya komitmen kerja yang dipegang teguh setiap PNS Polri di Polres Sragen secara baik akan membentuk sebuah karakter di Polres Sragen. Aspek komitmen kerja demi mencapai tujuan harus melekat pada individu PNS Polri di Polres Sragen. Aspek yang penting dalam komitmen organisasi antara lain berbentuk; Perasaan ikut memiliki tempat bekerja, Perasaan terikat secara emosional dengan tempat bekerja, Perasaan mempunyai arti sebagai Pns Polri di Polres Sragen, Perasaan menjadi bagian dari tempat bekerja, Usaha mensukseskan program instansi, Perasaan tetap tinggal di instansi dalam bekerja, Partisipasi sebagai Pns Polri di Polres Sragen di instansi. Aspek-aspek tersebut penting untuk membangun perilaku kerja setiap PNS Polri dalam berkomitmen terhadap organisasi Polri di Sragen yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relasi dari Pns Polri di Polres Sragen secara individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi. Hal ini sesuai pendapat Porter dalam Davis (2009) yang memberikan definisi komitmen organisasional sebagai kekuatan relasional dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan dorongan dari dalam diri PNS Polri di Polres Sragen untuk tetap berada di dalam organisasi dan berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan Polres Sragen sesuai dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri sebagai pengejawantahan dari kepercayaan Pns Polri di Polres Sragen di dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut, fenomena inilah yang menjadikan dasar studi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen. Hal ini sesuai pernyataan Luthans (2016) bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk menjadi anggota dari organisasi, Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi serta bentuk kepercayaan tertentu bagi Pns Polri di Polres Sragen di dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Runi et. al (2017), Budiono (2016), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hartanto (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi negative tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang relevan dilakukan Saryadi (2017) yang menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Pengamatan terhadap perilaku budaya organisasi di Polres Sragen ini dipandang penting, mengingat tugas pelayanan harus didasari pada perilaku budaya yang melekat pada organisasi, terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program dan kegiatan kepada masyarakat yang masih belum dapat terealisasi secara optimal. Ketaatan seluruh pegawai dalam melaksanakan budaya organisasi di Kantor Polres Sragen, akan membentuk perilaku atau sikap pegawai pada komitmen organisasi oleh setiap PNS Polri. Adanya budaya organisasi yang dijalankan oleh para pegawai akan memberikan kualitas hasil kerja yang optimal atau kinerja PNS Polri di Polres Sragen secara maksimal.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Aspek yang penting dalam budaya organisasi antara lain: ketaatan peraturan, kejelasan tujuan, kerja sama tim, evaluasi hasil kerja serta profesionalisme yang dimiliki setiap PNS Polri di Polres Sragen serta diimplementasikan dalam setiap menjalankan pekerjaan secara baik, akan berdampak terhadap perilaku budaya kerja PNS Polri di Polres Sragen, sehingga budaya organisasi menjadi aspek penting di dalam organisasi Polres Sragen. Oleh karena itu penciptaan budaya organisasi pada Polres Sragen yang baik sangat perlu dan seyogyanya selalu dijaga agar tetap mampu memberikan dukungan dan dorongan bagi para PNS Polri di Polres Sragen agar mampu mewujudkan komitmen organisasi Polres Sragen dan pada gilirannya akan membentuk perilaku kinerja pegawai PNS Polri di Polres Sragen. Apabila budaya organisasi di Polres Sragen kuat memperlihatkan bahwa kondisi PNS Polri sangat mendukung tujuan Polres Sragen. Fenomena inilah yang menjadi dasar bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Pabundu (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah baik eksternal maupun internal yang dalam

pelaksanaannya secara konsisten dilakukan oleh suatu kelompok dalam organisasi tertentu yang kemudian diwariskan kepada generasi yang baru. Hal ini merupakan cara tepat dalam memahami dan merasakan masalah-masalah organisasi bersangkutan. Robbins (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh tiap anggota dari organisasi bersangkutan. Selanjutnya, Robbins (2014) menyampaikan bahwa sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warga organisasi, merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Luthans (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang akan mengarahkan perilaku tiap anggota dalam organisasi bersangkutan. Pada Polres Sragen, setiap PNS Polri berperilaku sesuai dengan budaya yang sudah menjadi tradisi atau berlangsung di Polres Sragen, agar diterima di lingkungan Polres Sragen. Budaya organisasi yang berlangsung di Polres Sragen mengacu merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh PNS Polri yang membedakan organisasi di Polres Sragen dengan organisasi lain. Keitner dan Kinichi (2014) mempunyai pendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Contohnya: kesigapan dalam pemberian pelayanan kepada para masyarakat, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan PNS Polri di Polres Sragen akan hal-hal tertentu yang mendatangkan kesuksesan.

Budaya organisasi di Polres Sragen merupakan suatu aturan main dalam organisasi Polres Sragen yang akan menjadi pegangan dari PNS Polri di Polres Sragen dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Nilai-nilai PNS Polri di Polres Sragen akan tercermin dalam perilaku dan sikap keseharian PNS Polri selama bekerja dan saat mewakili Polres Sragen berhadapan dengan pihak lain organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pegawai melakukan sesuatu.

Penelitian Setiawan dan Lestari (2016), Budiono (2016), Sarhan et al (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian relevan dilakukan oleh Noer (2013) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Budiono (2016), Sumaki dkk (2015), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang relevan dari Nugroho dkk (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara budaya

organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Faktor lingkungan kerja dipandang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Sragen. Lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai di Polres Sragen yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai di Polres Sragen bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota organisasi Polres Sragen.

Aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam lingkungan yang mendukung pekerjaan dalam hubungan dengan kinerja antara lain : keberadaan lampu penerangan, Sirkulasi udara, Ketenangan kerja, Hubungan kerja dengan teman sekerja, Keberadaan fasilitas ibadah, Hubungan pegawai dengan atasan, serta sarana komunikasi yang ada. Lingkungan kerja di Polres Sragen perlu diperhatikan, karena sangat mendukung kinerja Polres Sragen. Dengan optimalnya kecukupan lingkungan kerja bagi pegawai di Polres Sragen, akan memberikan kemudahan dan semangat kerja pada akhirnya akan mampu memberikan dukungan pada komitmen organisasi para pegawai di Polres Sragen serta akan berdampak dalam mendukung kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja di Polres Sragen harus kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap komitmen kerja dan kinerja, termasuk hubungan antara para pegawai PNS Polri di Polres Sragen dengan atasan. Supardi (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi sekitar tempat bekerja baik fisik maupun non fisik yang mampu memberikan suatu kesan yang menyenangkan, menentramkan dan perasaan betah dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Fenomena terkait lingkungan kerja yang ada di Polres Sragen menjadi daya tarik yang penting untuk dilakukan kajian dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Budiono (2016), Hartanto (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian relevan dilakukan Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Hartanto (2016), Budiono (2016), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Sukmasari (2011), Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Penelitian ini memiliki basis studi perilaku organisasi, yaitu studi atau penelitian dalam mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi Polres Sragen dengan mengaplikasikan pengetahuan dengan tujuan memperbaiki efektivitas Polres Sragen. Perilaku Organisasi menurut Robbins (2014) adalah studi menyangkut aspek-aspek tingkah laku pegawai dalam suatu kelompok organisasi tertentu.

Studi ini mengambil obyek PNS Polri di Polres Sragen, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai PNS Polri di Polres Sragen secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga diasumsikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai PNS Polri di Polres Sragen. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Polri di Polres Sragen dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening".

METODE

Studi ini termasuk studi atau penelitian total populasi, karena setiap anggota populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel sebanyak 45 orang secara survey.

Data diambil secara langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian melalui angket. Alat analisis digunakan uji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, uji t, uji F serta koefisien determinasi.

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi (XBO) dan

Lingkungan kerja (XLK) terhadap variable kinerja PNS Polri sebagai variabel dependen (Y_2) dengan komitmen organisasi (YKO) sebagai variable antara yang dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 XBO + \beta_2 XLK + \epsilon$$

Persamaan II

$$Y_2 = \beta_3 XBO + \beta_4 XLK + \beta_5 YKO + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.12
Hasil Analisis Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,118	3,528		2,584	,013
	Budaya Organisasi	,472	,169	,391	2,797	,008
	Lingkungan Kerja	,338	,127	,373	2,667	,011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Persamaan I diperoleh:

$$Y_1 = 0,391 XBO + 0,373 XLK + \epsilon_1$$

Sig (0,008)** (0,011)**

Tabel IV.13
Hasil Analisis Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,944	3,474		2,287	,027
	Budaya Organisasi	,601	,168	,494	3,577	,001
	Lingkungan Kerja	-,071	,126	-,077	-,562	,577
	Komitmen Organisasi	,403	,141	,399	2,854	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pns Polri

Persamaan II diperoleh:

$$Y_2 = 0,494 XBO - 0,077 XLK + 0,399 Y_1 + \epsilon_2$$

Sig (0,001)** (0,577) (0,007)**

Tabel IV.14
Hasil uji t persamaan I dan II

Pers	Pengaruh Antar Variabel	t	sig	Ket
I	Budaya organisasi → Komitmen organisasi	0,391	0,008	Signifikan
	Lingkungan kerja → Komitmen organisasi	0,373	0,011	Signifikan
II	Budaya organisasi → Kinerja PNS Polri	0,494	0,001	Signifikan
	Lingkungan kerja → Kinerja PNS Polri	-,077	0,577	Tidak Signifikan
	Komitmen organisasi → kinerja PNS Polri	0,399	0,007	Signifikan

Tabel IV.15
Hasil Uji F Persamaan I, II

Keterangan	F hitung	Sig.
------------	----------	------

Persamaan I	18,038	0,000
Persamaan II	17,958	0,000

Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi Persamaan I

Tabel IV.18 Hasil koefisien determinasi persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,436	2,115

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,462

e_1 persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2 = 1 - 0,462 = 0,538$$

$$e_1 = 0,7335$$

2) Koefisien Determinasi Persamaan II

Tabel IV.19 Hasil koefisien determinasi persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,536	1,934

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pns Polri

Sumber: data yang diolah 2021

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,568

e_2 persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2 = 1 - 0,568 = 0,432$$

$$e_2 = 0,6573$$

3) Koefisien Determinasi Total

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - (0,538 \times 0,432)$$

$$= 0,7676 \text{ atau } 76,76\%$$

Nilai R^2 total sebesar 0,7676 artinya PNS Polri di Polres Sragen dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 76,76% dan sisanya sebesar 23,24% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, komunikasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Tabel IV.20
Uji Korelasi

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pns Polri
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,586**	,609**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,586**	1	,602**	,453**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002
	N	45	45	45	45
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,609**	,602**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45
Kinerja Pns Polri	Pearson Correlation	,692**	,453**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	45	45	45	45

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

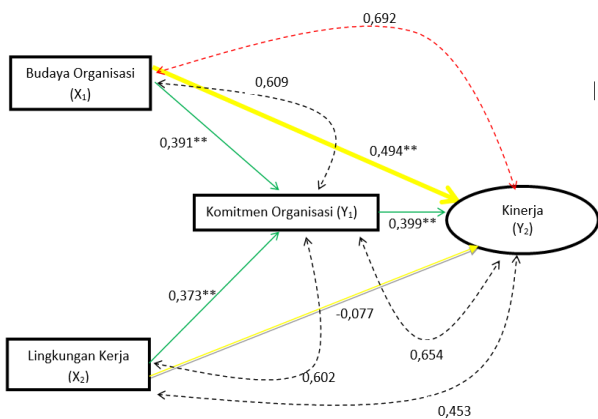
Tabel IV.21
 Hasil Rekapitulasi Jalur Total

No.	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi		Σ
		Beta	Sig	R	Sig	
1	Budaya org. → Komitmen organisasi	0,391	0,008	0,609	0,000	0,7335
2	Lingk. Kerja → Komitmen Org.	0,373	0,011	0,602	0,000	
3	Budaya org. → Kinerja PNS Polri	0,494	0,001	0,692	0,000	0,6573
4	Lingk. Kerja → Kinerja PNS Polri	-0,077	0,577	0,453	0,000	
5	Komitmen org. → Kinerja PNS Polri	0,399	0,007	0,654	0,000	

Tabel IV.22
 Pengaruh langsung, tidak Langsung dan Total Pengaruh

Keterangan	Pengaruh		Total pengaruh
	Langsung	Tidak langsung	
Budaya Org. → kinerja PNS Polri	0,494**		
Lingkungan Kerja →kinerja PNS Polri	- 0,077		
Budaya Org → Komit. org → kinerja PNS Polri		0,391** x 0,399** = 0,156**	0,494** +0,156** = 0,650**
Lingkungan Kerja → Komit. org → kinerja PNS Polri		0,373** x 0,399** = 0,149**	-0,077 + 0,149** = 0,072**

Model Hasil Analisis:



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja PNS Polri melalui Komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,494 dan signifikan, hal ini berarti jika perilaku budaya organisasi ditingkatkan maka perilaku kinerja PNS Polri di Polres Sragen meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan Sumaki dkk (2015), Hartanto (2016), Budiono (2016), dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil dari studi ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga tidak mendukung penelitian Nugroho dkk (2018) yang menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja atau pun penelitian dari Maabuat (2016) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.22 diketahui budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan lestari (2016), Budiono (2016), Sarhan et al (2019) dimana dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noer (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen.

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Runi et. al (2014), Budiono (2016), dimana dalam penelitiannya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini menolak hasil penelitian dari Hartanto (2016) dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, juga Saryadi (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi negative signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Pengaruh langsung lebih efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku budaya organisasi terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel budaya organisasi yang terletak pada item

pernyataan ke 1, 5 dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku budaya organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu taat terhadap peraturan yang ada di tempat kerja. Contohnya misalnya selalu berpakaian sesuai peraturan, selalu melakukan absensi dengan *finger print* dengan kesadaran tinggi, memberikan teguran lisan ataupun tertulis bagi yang tidak taat peraturan.
- a. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu melakukan pekerjaan secara profesional. Contohnya misalnya memberi kesempatan kepada PNS untuk study lanjut, mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai kompetensi kerja.
- b. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu bekerja sesuai dengan tujuan dari tugas yang dibebankan. Contohnya segera melakukan kegiatan ataupun menyelesaikan tugas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS Polri melalui Komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar -0,077 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja PNS Polri di Polres Sragen akan mengalami penurunan.

Temuan penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hartanto (2016), Budiono (2016), dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukmasari (2011), Setiawan dan Lestari (2016) dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.22 diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2016), Hartanto (2016) dimana dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Runi et. al (2014), Budiono (2016), dimana dalam penelitiannya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Hartanto (2016) dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif

tidak signifikan terhadap kinerja dan menolak hasil penelitian Saryadi (2017) dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung tidak efektif sedangkan pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh tidak langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mendorong lingkungan kerja untuk meningkatkan perilaku komitmen organisasi dan meningkatkan perilaku komitmen organisasi untuk mendorong perilaku kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Langkah untuk mendorong lingkungan kerja untuk meningkatkan perilaku komitmen organisasi dilakukan dengan upaya dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel lingkungan kerja yang terletak pada item pernyataan ke 6, 7 dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku lingkungan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu menjaga hubungan pegawai dengan pimpinan sangat kondusif dan nyaman. Contohnya selalu memelihara rasa hormat menghormati kepada sesama rekan dan kepada pimpinan.
- b. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu memanfaatkan media komunikasi yang ada sangat mendukung dalam bekerja. Contohnya selalu merawat sarana dan prasarana komunikasi yang ada dan menambah sarana komunikasi yang lebih update.
- c. Pimpinan mendorong PNS Polri di Polres Sragen untuk selalu menjaga agar tempat kerja memiliki sirkulasi udara sangat baik yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Contohnya dengan tidak terlalu banyak barang menumpuk di tempat kerja, selalu menjaga dan merawat kebersihan saluran udara serta memperbaiki yang kurang baik, melakukan kegiatan korus dalam menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja

Langkah meningkatkan perilaku komitmen organisasi untuk mendorong perilaku kinerja PNS Polri di Polres Sragen dengan upaya dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komitmen organisasi yang terletak pada item pernyataan ke 7, 5 dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku komitmen organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Meningkatkan partisipasi sebagai pegawai di instansi Polri di Polres Sragen.
- b. Bekerja dengan target dalam mensukseskan penyelesaian pekerjaan secepat mungkin
- c. Secara emosional terikat akan keberhasilan tujuan organisasi

Apabila upaya peningkatan perilaku, budaya organisasi dan mempertahankan perilaku lingkungan

kerja, serta meningkatkan perilaku komitmen organisasi maka perilaku kinerja PNS Polri di Polres Sragen akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke-3, ke-6 dan ke-2. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Pegawai PNS Polri di Polres Sragen perlu ditingkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya dengan memberikan kesempatan studi lanjut.
- b. Pegawai PNS Polri di Polres Sragen ditingkatkan pengetahuan yang sudah baik dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan misalnya dengan dilakukan pelatihan maupun simulasi dalam berbagai upaya penyelesaian tugas-tugas.
- c. Pegawai PNS Polri di Polres Sragen dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai standar kualitas yang ditetapkan. Upaya untuk peningkatan misalnya melalui penambahan fasilitas yang menunjang kerja pegawai sehingga waktu penyelesaian standart kualitas lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen .
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen .
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen .
6. Hasil uji F pada persamaan pertama sebesar = 18,038 signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil uji F pada persamaan kedua sebesar 17,958 signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja PNS Polri .
7. Hasil uji determinasi / R^2 Total diperoleh 0,7676 artinya PNS Polri di Polres Sragen dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 76,76% dan sisanya sebesar 23,24% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, komunikasi, disiplin kerja dan lain-lain.

8. Pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan jalur paling dominan.

Saran

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja PNS Polri di Polres Sragen akan meningkat. Oleh karena itu pimpinan PNS Polri di Polres Sragen dapat melakukan tindakan nyata sebagai berikut: Pimpinan meningkatkan ketaatan terhadap peraturan yang ada. Contohnya selalu melakukan kontrol dalam berpakaian, memberikan teguran lisan ataupun tertulis bagi yang tidak taat peraturan. Meningkatkan profesionalisme pekerjaan, contohnya memberi kesempatan kepada PNS untuk study lanjut, mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai kompetensi kerja (mengikuti Dik bang spes dan Diklatpim).
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen, ini dapat diartikan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka penurunan kinerja PNS Polri di Polres Sragen tidak mengikuti secara langsung. Oleh karena itu pimpinan pada PNS Polri di Polres Sragen dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Menjaga hubungan pegawai dengan pimpinan secara kondusif dan nyaman. Contohnya selalu memelihara rasa hormat menghormati kepada sesama rekan dan kepada pimpinan. Menjaga dan mempertahankan media komunikasi yang ada. Contohnya selalu merawat sarana dan prasarana komunikasi yang ada dan menambah sarana komunikasi yang lebih update. Menjaga sirkulasi udara sangat baik yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Contohnya dengan tidak terlalu banyak barang menumpuk di tempat kerja, selalu menjaga dan merawat kebersihan saluran udara serta memperbaiki yang kurang baik, melakukan kegiatan korus dalam menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja
3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif.
4. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, tapi bisa menggunakan variabel kompetensi, kompensasi, komunikasi, loyalitas dan lain-lain.
5. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Atmosoepipto, Kisdarto. 2011, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Budiono, Tejo. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Polri Di Polres Wonogiri Melalui Komitmen Organisasi*. Tesis. Tidak dipublikasikan. STIE-AUB Surakarta.
- Byars, Lloyed L dan Rue, Leslie W. 2006. Human Resource Management, 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin
- Davis, Gordon B. 2009. Kerangka Dasar; Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2010. Statistik Induktif, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE.
- Fuad, Mas'ud. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Eko Prih. 2018 *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai Studi Pada Dishubinfokom Kabupaten Sukoharjo*. Excellent. Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-2700. Hal. 20-29.
- Keitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kuncoro, Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 1, Yogyakarta: AMP YKPN.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manullang, 2005. *Dasar Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchinsky, 2013. *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Bandung: Sasamito Bros.
- Nachrowi. 2006. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, Choerudin dan Winarna. 2016. *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar*. Jurnal MM STIE-AUB. Hal. 24 -33.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian, cetakan ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins S. P. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Bahasa Indonesia, Jilid 12*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ruky. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2010. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Saryadi. 2017. *Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Kerja: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medik Studi pada RSUD dr. Moewardi Surakarta*. Excellent. 4(2), 27-33.
- Siagian Sondang P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Bima Aksara.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Yogyakarta: Salemba Empat*.
- Sudarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukmasari, Henry. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng* Jurnal tesis. Udinus Semarang.
- Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN. Persero. Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5), 538-549
- Supardi. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- West. 2010. *Managenent. Sevent Edition. South West Collect Publiching. Cincinnati Ohio. USA*.
- Wismawati, Endang. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*, Bandung: Tarsito.