

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, SERTA SEMANGAT  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN PADANG LAWAS)**

Pemilu Rasmi Harahap, Arrafiqur Rahman

---

**Abstrak**

---

The purpose of the study is to determine the simultaneous and partial influence between organizational culture, work discipline and work morale on employee performance. The research method used is a quantitative method, And the data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study of multiple linear regression obtained regression equation  $Y = 14.308 + 0.281X_1 + 0.082X_2 - 0.012 X_3$ , the coefficient of determination obtained an R value of 0.469, the results of the research from the T test of organizational culture variables showed  $T_{count} > T_{table}$  ie  $3.359 > 1.8698$ , so it can be concluded that (X1) has a significant effect on employee performance variables (Y). Work discipline variable shows  $T_{count} < T_{table}$  that is  $0,700 < 1,8698$ , so it can be concluded that (X2) does not significantly influence employee performance (Y). The morale variable shows that  $T_{count} < T_{table}$  is  $Thitung -0,087 < 1.98698$ , so it can be concluded that (X3) does not significantly influence employee performance (Y). F test results show  $F_{count} > F_{table}$  is  $8.336 > 2.71$ .

---

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Work Morale and Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin 2010).

Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan lembaga pemerintahan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Untuk melakukan perubahan-perubahan kearah yang positif, dibutuhkan

pegawai handal. Dalam kepentingannya pegawai harus ditata dalam sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti diketahui bahwa pegawai merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintahan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut sebagai pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik.

Dari pembahasan yang dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sering terjadi pegawai tidak hadir dan ada pula datang terlambat apel pagi, terlambat masuk siang, duluan pulang sebelum waktunya pulang sehingga mengakibatkan budaya organisasi,

disiplin kerja, serta semangat kerja tidak berjalan dengan baik.

Sub bagian program menyatakan masalah di lapangan adalah Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) belum optimal, Guru jarang masuk, kurangnya kemampuan proses mengajar, laporan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) sebagian guru belum menyiapkannya setiap pergantian semester. Dari permasalahan tersebut jelas disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai belum bisa dikatakan baik. Karena kurangnya disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Organisasi merupakan kumpulan dari sejumlah orang sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer) yang artinya setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang di sebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

### **Semangat Kerja**

Menurut penelitian terdahulu Nitisemito (2010:32) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seorang yang menunjang dirinya untuk melakukan

pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Hasibuan (2011:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan ber kreativitas dalam pekerjaannya.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan bidang penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian. Tempat penelitian ini di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang beralamat di Jl. Ki Hajar Dewantara No. 45. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu: data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data yang diambil oleh peneliti antara lain: wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisis data dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu: analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN  
Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas berdiri pada tahun 2008, tanggal 16 Agustus. Sebelum adanya kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada saat itu masih menumpang di SMP. NEGERI 1 SIBUHUAN dari tahun 2008 sampai tahun 2017. Setelah itu didirikan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dari tahun 2018 sampai saat ini, yang beralamat di Jl. Ki Hajar Dewantara Sibuhuan. Undang-undang Nomor 38 tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten padang Lawas di Provinsi Sumatera Utara, sekalian pembentukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas .

**Pengujian Hipotesis Uji -t (Uji Parsial)**

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan  $\alpha$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0.05$ . Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Ha diterima jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

**Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89,297	3	29,766	8,363	,000 <sup>a</sup>
Residual	316,767	89	3,559		
Total	406,065	92			

- a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
  - b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber : olahan data 2020

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan semangat Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil regresi dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,363  $> 2,71 F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,000  $< 0,05$ , ini berarti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Pembahasan**

Dari hasil deskriptif diperoleh hasil untuk indikator variabel budaya organisasi nilai TCR terhadap variabel budaya organisasi 84,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR) pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan kurang baik, ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel budaya organisasi pada pernyataan nomor 8 yaitu saya selalu siap melayani tamu dengan ramah dengan nilai TCR sebesar 93% dengan klasifikasi

Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, artinya seluruh pegawai selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik untuk tamu dan berusaha melayani dengan ramah. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 14 yaitu hasil kerja saya selalu baik, sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi dengan nilai TCR sebesar 80,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, artinya dengan karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dan meningkatkan prestasinya, ada sebagian karyawan yang sulit untuk melakukan tugasnya dengan baik dan ada juga pegawai yang berprestasi untuk itu diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan norma-norma atau aturan-aturan sebagai dasar para pegawai untuk berperilaku dalam organisasi lebih baik lagi kedepannya.

Dapat dilihat dari indikator variabel disiplin kerja nilai TCR terhadap variabel disiplin kerja 83,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR) pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan baik, ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel disiplin kerja pada pernyataan nomor 7 yaitu saya selalu menggunakan seragam kerja yang sudah ditentukan dengan nilai TCR sebesar 94,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, artinya pegawai mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dengan memakai seragam kerja. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 2 yaitu saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan nilai TCR sebesar 75,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik, artinya pegawai harus lebih disiplin lagi dalam bekerja supaya tidak mendapatkan sanksi dari pimpinan dengan begitu akan tercapai disiplin kerja yang baik di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Dapat dilihat dari indikator variabel kinerja pegawai nilai TCR 83,3% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR) pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang diterapkan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan baik, ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel pada kinerja pegawai pernyataan nomor 8 yaitu hasil kerja saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 93,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, artinya pegawai selalu berhati-hati dan teliti menyelesaikan pekerjaannya dengan itu tamu yang berkeperluan mendapatkan pelayanan yang baik. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan nilai TCR sebesar 77,2% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik, artinya ada sebagian pegawai sulit menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sering mengundurkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, jadi diharapkan kepada pegawai untuk lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan supaya kinerja pegawai berjalan dengan baik.

Adapun persamaan analisis regresi

linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,308 + 0,281X_1 + 0,082X_2 - 0,012X_3$$

diperoleh bahwa regresi linear berganda budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai sama-sama memiliki pengaruh.

Dari hasil uji T diperoleh nilai signifikan untuk variabel budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,001 < 0,005$  hal ini diperkuat dengan nilai  $T_{hitung} 3,359 > T_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% (0,05) yakni 1,98698 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima yang artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Any (2017) hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji T dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya  $H_0$  ditolak. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya  $H_0$  di terima, semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai artinya  $H_0$  di terima.

Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar  $0,486 > 0,005$ , hal ini diperkuat dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,700 <$  dari  $T_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% (0,05) 1,98698 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima yang artinya variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai signifikan untuk variabel semangat kerja (X3) sebesar  $0,931 > 0,005$  hal ini diperkuat dengan nilai  $T_{hitung}$   $-0,087 <$  dari  $T_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% (0,05) 1,98698 sehingga dapat disimpulkan variabel semangat kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Dari hasil uji T dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya  $H_0$  ditolak disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya  $H_0$  di terima, semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai artinya  $H_0$  di terima.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan semangat Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan

1. Budaya organisasi yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil deskriptif jawaban untuk variabel budaya organisasi secara keseluruhan 84,5% yang berada pada

kriteria baik. Bahwa naiknya kinerja pegawai disebabkan oleh dengan adanya nilai-nilai, norma-norma atau aturan-aturan sebagai dasar pegawai untuk berperilaku dalam organisasi, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten tinggi.

2. Disiplin kerja yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil deskriptif jawaban untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan 83,5% yang berada pada kriteria baik. Bahwa naiknya kinerja pegawai disebabkan oleh dengan adanya sikap disiplin yang baik serta bertanggung jawab pada pekerjaannya dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap kepatuhan pada peraturan kantor, misalnya datang dan pulang tepat waktu, serta saling menjaga hubungan antar sesama pegawai.

3. Semangat kerja yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lawas sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil deskriptif jawaban untuk variabel semangat kerja secara keseluruhan 84,3% yang Padang berada pada kriteria baik. Kantor terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil regresi dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8,363 > 2,71 F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , ini berarti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas mampu menciptakan semangat kerja kepada pegawainya untuk dapat memajukan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas bersama-sama.

4. Kinerja pegawai yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil deskriptif jawaban untuk variabel semangat kerja secara keseluruhan 83,3% yang berada pada

kriteria baik. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas kinerja pegawainya.

5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat dilihat pada hasil uji T ditunjukkan nilai  $T_{hitung} = 3,359 > T_{tabel} = 1,8698$ , ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat dilihat pada hasil uji T ditunjukkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,700 < T_{tabel} = 1,8698$ , ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada hasil uji T ditunjukkan nilai  $T_{hitung} = -0,087 < T_{tabel} = 1,8698$  ini mengindikasikan bahwa variabel semangat kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan yaitu: Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari pada sampel penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik dan lebih dapat mewakili kondisi yang sebenarnya mengenai budaya

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta: IBPP STIM
- Any (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam. Malang*

- Ghozali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Yogyakarta: BPFE.

- Harefa, Stevent Rian Valentino, (2009) *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rumbai Pesisir*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Pekanbaru

- Hasan. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso), Jurnal *Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Hasibuan, M. Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu SP. (2011) *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.

- (2012) *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Hofstede, G, (2007). *Cultures and Organization: Intercultural Cooperation and Its Importance For Survival*. London: Harper Collins Publisher

- Kusumawarni. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas*

1. Palembang. Vol. 2 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar prabu, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto (2013), *Evaluasi Hasil Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Rahman, A., Ekonomi, F., Pasir, U., & Adli, M. (2017). *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur*, 6(1), 7–22.
- Rahayu Heffi Cristya dan Purwantoro. (2014) *Statistik Ekonomi 2 dan Praktikum*. Badan Penebit Universitas Pasir Pengaraian
- Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Raja Gravindo Persada. Jakarta.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- sastrohadiwiryono. (2013). *Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali)*. Bandung.
- (2011) *Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali)*. Bandung.