

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA TOLITOLI

Ridwan¹, Muhammad Sujai², Moh. Sabran. A³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, Tolitoli

¹Email : ridwanstietolis@gmail.com

²Email : moh.sujai@stiemujahidin.ac.id

³Email : moh.sabran@stiemujahidin.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tolitoli. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif. Sumber data berupa primer, yaitu data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner dengan menggunakan metode skala liker serta dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi linier berganda, metode digunakan untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variable X terhadap variable Y. Hasil penelitian yang diperoleh Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sementara dari hasil uji f simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, indikator-indikator dalam Budaya Organisasi perlu dipertahankan (X1) sedangkan indicator Lingkungan Kerja (X2) perlu dilakukan evaluasi untuk diteliti lebih lanjut.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the magnitude of the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at the Tolitoli Ministry of Religion Office. This research uses a quantitative research design with an associative approach. The data source is primary, namely data obtained through observation, interviews, questionnaires using the Liker scale method and documentation related to this research. The analytical method used is multiple linear regression analysis, the method is used to test the magnitude of the influence of each variable (Y), while the work environment (X2) has no significant effect on job satisfaction (Y). Meanwhile, the results of the simultaneous f test show that Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) simultaneously influence Job Satisfaction (Y). Thus, the indicators in Organizational Culture need to be maintained (X1) while the Work Environment indicators (X2) need to be evaluated for further research.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu tantangan terberat bagi seorang pemimpin dalam mengelola organisasi adalah ketika menghadapi situasi yang sarat dengan perubahan yang begitu cepat serta era globalisasi informasi, dalam hal ini dibutuhkan tingkat kehati-hatian yang cukup agar mampu beradaptasi dengan perkembangan demi menjaga kelangsungan hidup organisasi yang dipimpin.

Hal ini juga berlaku bagi pimpinan di tingkat lembaga/instansi pemerintahan. Kondisi permasalahan yang terus terjadi pada suatu organisasi berangkat dari suatu pekerjaan yang dilakukan secara kontinu (berlanjut). Peran sumber daya manusia tentunya sangat dibutuhkan demi suksesnya suatu organisasi. Karena peranannya yang sangat penting maka setiap organisasi harus selalu menjaga hal tersebut dengan mengutamakan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat upaya para anggota organisasi, oleh karena itu kepuasan kerja anggota organisasi harus menjadi salah satu sisi yang harus selalu menjadi perhatian pemimpin organisasi. Secara tidak langsung budaya organisasi bisa juga berfungsi sebagai aturan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan kedalam bentuk- bentuk ketentuan dan peraturan organisasi, dengan begitu para anggota organisasi akan merasa terikat dengan sendirinya sehingga membangun pola berupa sikap serta tindakan yang sejalan dengan visi misi dan strategi organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja sehingga para pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan mendapat kepuasan kerja. Keadaan pada lingkungan kerja yang kurang begitu nyaman akan memunculkan berbagai macam dampak negatif seperti banyaknya kesalahan dalam bekerja, menurunkan semangat kerja bahkan sampai meningkatkan tingkat absensi pegawai.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan, Peneliti menemukan adanya potensi ketidakpuasan kerja dari para pegawai disebabkan oleh adanya pergeseran warna dari budaya dan kondisi lingkungan kerja yang bisa jadi disebabkan oleh bentuk- bentuk kebijakan pemimpin yang selalu berganti dan tentunya memiliki karakter kepemimpinan yang berbeda-beda.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli?;
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli?; dan
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli;
2. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Tolitoli; dan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Michael Armstrong (Hamali, 2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya merupakan upaya untuk mendapatkan pengembangan staf yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang harmonis antara karyawan/karyawan dan kombinasi yang seragam dari sumber daya manusia secara efektif dan efektif serta harus meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Rivai dan Muliadi (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan karyawan serta memandu tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Stephen P. Robbins. Timothy A. Judge (2018) menyebutkan perihal indikator budaya organisasi yakni:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil; Orientasi Individu
- d. Orientasi terhadap tim
- e. Agresivitas
- f. Stabilitas

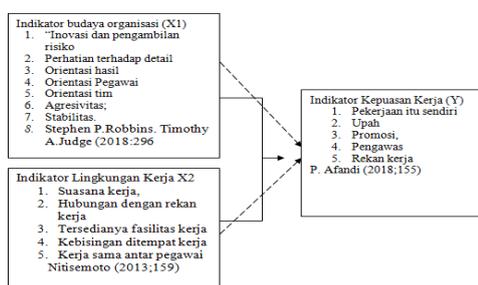
Adapun Karakter organisasi menurut Stephen P. Robbin (2006:10) adalah inisiatif individu, toleransi pada tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, manajemen support; control; identitas; sistem imbalan; toleransi terhadap konflik; dan pola komunikasi. Lingkungan kerja merupakan fasilitas atau tempat yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2000). Perencanaan dapat dibagi menjadi tiga bagian yang disesuaikan dengan tujuannya, berikut adalah jenis jenis perencanaan berdasarkan tujuannya (Daft, 2010:21), yaitu rencana operasional, rencana strategi dan rencana statis. Nitisemoto (2013), membagi indikator lingkungan kerja adalah:

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas dalam bekerja
- d) Kebisingan di tempat kerja
- e) Kerjasama antarpegawai

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak, dimana para karyawan melihat pekerjaannya (Moh. As'ad, 1987:10). Hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Harold E. Burt yaitu hubungan antarpegawai, faktor individual, faktor kondisi dari keluarga dan rekreasi. Menurut Afandi (2018:155), Indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan
2. Promosi
3. Upah
4. Rekan kerja
5. Pegawasan

Berikut ini merupakan kerangka pikir penelitian:



Gambar 1
Kerangka Fikir

Keterangan :

- > = Pengaruh secara parsial
 —————> = Pengaruh secara simultan

Penelitian kali ini menggunakan hipotesis yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Kemenag Tolitoli.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Kemenag Tolitoli.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja Dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kemenag Tolitoli.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada tenggang waktu 3 bulan, yakni pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2023. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kemenag Kabupaten Tolitoli yang beralamat di jalan H. Mallu nomor 21 kelurahan Baru Kecamatan Baolan. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 89 orang pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling dengan pertimbangan seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolitoli yang yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang berjumlah 76 pegawai

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data

kuantitatif yakni data – data yang bersumber dari kuesioner maupun data lain menyangkut kondisi kepegawaian di Kantor kementerian Agama Kabupaten Tolitoli sedangkan data kualitatif (informasi lisan maupun tulisan) dari Objek penelitian yang mendukung kelengkapan hasil penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (hasil survei yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui pengisian kuesioner) dan data sekunder (melalui studi dan kepustakaan diperlukan untuk mendukung data primer). Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Yang sebelumnya dilakukan pengujian instrument penelitian yakni melalui uji validitas dan uji Reliabilitas serta pengujian lain yakni Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokolerasi, Uji Heteroskedastisitas serta Uji Parsial/Uji t, dan Analisis koefisien Determinasi).

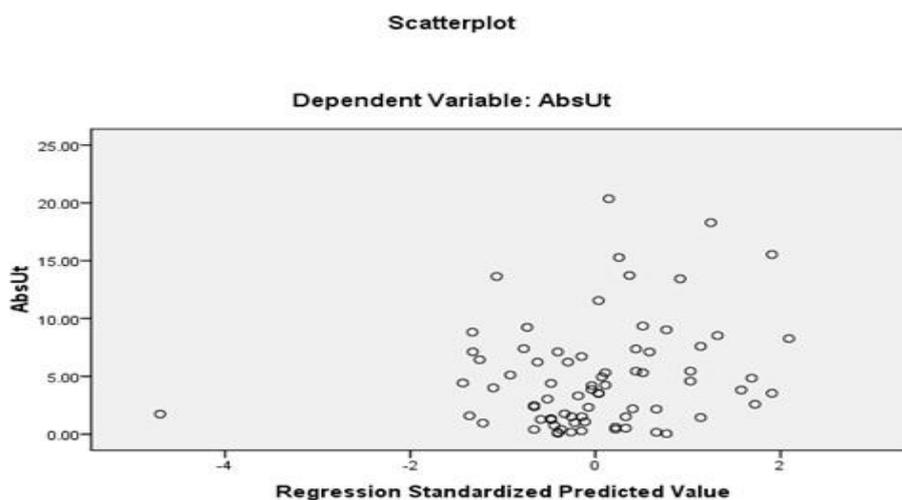
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Departemen Agama Buol Tolitoli berdiri pada Tahun 1960 pada waktu itu masih Kantor Swapraja yang pada waktu kepala kantornya yaitu bapak Hi. Moh. Mahmuda Tahun 1960 s.d 1982. Terbitnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, maka Kantor Perwakilan Departemen Agama diseluruh wilayah Indonesia berubah nama menjadi Kantor Departemen Agama termasuk di Kabupaten Buol Tolitoli. Sejak berdirinya Instansi tersebut telah terjadi pergantian Pimpinan/Kepala Kantor Kementerian Agama sebanyak 9 kali dimana pada saat ini dipimpin oleh H. Muchlis, S.Ag., M.Pd yang menjabat sejak tahun 2018 sampai dengan saat ini. Berikut tabel hasil analisis output SPS Uji validitas Budaya Organisasi: Hasil Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X1): Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 76 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui table r product moment pearson dengan Df (degree of freedom) = $n - 2 = 74$, maka r tabel = 0,190. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel maka dapat dikatakan valid. Sedangkan

Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X2): Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 76 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui table r product moment pearson dengan Df (degree of freedom) = $n - 2 = 74$, maka r tabel = 0,190. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel maka dapat dikatakan valid. Kemudian yang menyangkut uji reliabilitas yakni Hasil Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X1): Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Alpha 0,60 maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable adalah reliabel. Nilai cronbach's alpha if item deleted adalah 0,906 di atas 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan Hasil Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X2): Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Alpha 0,60 maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable adalah reliabel. Nilai cronbach's alpha if item deleted adalah 0,922 diatas 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (Y): Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 76 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui table r product moment pearson dengan $Df(\text{degree of freedom}) = n - 2 = 74$, maka r tabel = 0,190. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel maka dapat dikatakan valid. Hasil Uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y): Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Alpha 0,60 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable adalah reliabel. Nilai cronbach's alpha if item deleted adalah 0,808 di atas 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas: Kriteria yang ditetapkan adalah Jika $\text{sig.} > 0,05$ maka data terdistribusi normal. Signifikansi data untuk variabel Budaya Organisasi (X1) 0,238 lebih besar dari 0,05, signifikansi data variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,675 lebih besar dari 0,05 dan signifikansi data variabel Kepuasan Kerja (Y) 0,208 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data pada setiap variabel telah terdistribusi normal. Hasil Uji Multikolinearitas: Kriterianya adalah Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF yang dihasilkan adalah 1,251 terletak diantara 1-10 jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi tersebut. Hasil Uji Autokorelasi: Penarikan kesimpulan didasarkan pada Kriteria jika $\text{du} < \text{d hitung} < 4 - \text{du}$ maka tidak terjadi autokorelasi. Mekanismenya adalah dengan melihat table durbin Watson untuk du dan dl. Berikut adalah konsep penentuannya $K, n = 2, 76$ (k, adalah variable bebas). Pada table Durbin Watson didapatkan dl dan du = 1,586 dan 1,688. Maka nilai autokorelasi diantara $1,586 < 2,066 < 2,414$. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Hasil Uji Heterokedastisitas: Berdasarkan criteria uji gletzer bahwa jika signifikansi variable X1 dan X2 > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil dari uji Gletzer di atas adalah signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah lebih dari ($> 0,05$) jadi dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Hal ini didukung oleh tabel scatterplot berikut ini:



Gambar.2

Scatterplot uji heterokedastisitas

Analisisnya, bahwa titik-titik data cenderung menyebar di atas dan di bawah, kemudian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah, penyebaran titik data juga tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan terakhir penyebaran titik data tidak berpola. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi kali ini. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan secara online, dengan persamaan :

$$Y = 6,021 + 0,361 (X1) + 0,119$$

Nilai 0,602 adalah konstanta atau ketetapan, sedangkan 0,361 dan 0,119 adalah koefisien nilai X1 dan X2. Dengan interpretasi bahwa jika variable lain bernilai konstan maka nilai variable Kepuasan Kerja (Y) akan berubah sebesar 6,021 satuan. Kemudian jika variable budaya organisasi (X1) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variable kepuasan kerja (Y) akan ikut naik sebesar 0,361 satuan. Selanjutnya jika variable lingkungan kerja (X2) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variable kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,119 satuan, dengan ketentuan variable lain dianggap konstan. Sedangkan uji determinasi dapat dilihat pada table dibawah ini Berikut tabel yang menggambarkan Uji Koefisien Determinasi:

Tabel. 1
Uji determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .459 ^a | .211 | .189 | 6.78873 | 2.066 |

Sumber: Data Output SPSS

Diketahui nilai dari adjust R Square sebesar 0,189 atau 18,9 % yang berarti tingkat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 18,9%. Berikut tabel yang menggambarkan Uji F Simultan:

Tabel.2
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 885.698 | 2 | 442.849 | 9.609 | .000 ^a |
| | Residual | 3318.249 | 72 | 46.087 | | |
| | Total | 4203.947 | 74 | | | |

Sumber: Data Output SPSS

Nilai signifikansi didapatkan sebesar 0,000 yang berarti kurang dari (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasankerja (Y). Berikut tabel yang menggambarkan Uji t Parsial:

Tabel.3
Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.021 | 9.553 | | .630 | .530 |
| X1 | .361 | .107 | .394 | 3.360 | .001 |
| X2 | .119 | .117 | .119 | 1.012 | .315 |

Sumber: Data Output SPSS

Untuk variable budaya organisasi (X1) nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,001 yang berarti kurang dari ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Nilai signifikansi pada X2 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,315 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara menyeluruh hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja cenderung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa indikator- indikator yang terdapat pada budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjadipenyebab meningkatnya kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinansi diketahui nilai dari R Square sebesar 0,189 atau 18,9 % yang berarti tingkat pengaruh variabel budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 18,9%. Hasil Uji f Simultan nilai signifikansi didapatkan sebesar 0,000 yang berarti kurang dari ($<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap variabel kepuasan kerja Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. thitung pada ttabel didapati budaya organisasi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja sebesar 0,315 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial dimana budaya organisasi ($0,05 > 0,001$) dan lingkungan kerja ($0,05 < 0,315$).

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Hasil uji koefisien determinansi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Tolitoli;
2. Hasil uji F nilai signifikansi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Tolitoli; dan
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sementara lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Tolitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh. 1987. *Industrial psychology*. Yogyakarta: Liberty.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. S. Bala, Ed. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Nitisemito, Alex.S, 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Rivai, Veitshal dan Muliadi, Dedy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins, S. P dan Timothy A. Judge. 2015 *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta Salemba Empat.