

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS LELEMUKU SAUMLAKI

Josinta Adolfina Kau, Nurminingsih, Bachtar Bakrie.

Program Studi Administrasi Bisnis Program Magister Universitas Respati Indonesia

Email : [josintakau80@yahoo.com](mailto:josintakau80@yahoo.com)

## ABSTRAK

Kinerja karyawan pada Universitas Lelemuku Saumlaki masih kurang maksimal hal ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Lelemuku Saumlaki. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan Universitas Lelemuku Saumlaki dengan sampel 130 orang menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* dengan skala likert 5 alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian. Analisis data menggunakan model SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Employee performance at Lelemuku Saumlaki University is still not optimal, this is influenced by organizational culture, work discipline and compensation. This study aims to analyze the influence of organization, work discipline and compensation on employee performance at Lelemuku Saumlaki University. The research method uses quantitative methods. The study population was Lelemuku Saumlaki University employees with a sample of 130 people using a saturated sample technique. The data collection technique used a questionnaire through the Google form with a Likert scale of 5 alternative answers to measure each research variable. Data analysis uses the SEM (Structural Equation Modeling) model. The results of this study indicate that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance and Compensation has no effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, and Compensation.*

## PENDAHULUAN

Sejak berdirinya sektor pendidikan telah mengalami ekspansi yang konsisten dan signifikan. Situasi yang melibatkan institusi pendidikan adalah situasi dimana ekspansi yang lebih cepat mendorong tanggapan yang substansial dari satu kelompok tertentu. Suatu usaha harus dapat menerapkan berbagai cara yang baik untuk mengatasi masalah ini untuk mencapai tujuannya dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam persaingan yang paling ketat. Akibatnya, Sumber Daya Manusia organisasi memainkan peran penting sebagai kekuatan pendorong di balik pelaksanaan operasi organisasi, khusus untuk memenuhi maksud dan tujuan yang diinginkan.

Sebagai subjek Pelaksana aktivitas dan perundang-undangan dalam organisasi sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, analisis perusahaan secara keseluruhan diperlukan untuk menentukan faktor atau indikasi apa yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja sumber daya manusia atau personel karyawan. Agar dapat menginspirasi atau mendorong pekerja untuk bekerja seefektif mungkin yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi, berbagai faktor yang dianggap berpengaruh terhadap

kinerja pegawai perlu diperhatikan. Pencapaian budaya organisasi memberikan dampak yang signifikan bagi suatu organisasi, dimana hal tersebut menjadi penentu kinerja organisasi tersebut. Pemahaman mendalam tentang budaya organisasi ini terkait dengan anggapan atau referensi mendasar yang dipelajari dan digunakan oleh suatu kelompok sebagai alat untuk menemukan solusi. Menurut Miller (2009) dalam Mulyadi (2015), menguraikan budaya organisasi adalah kerangka pengelolaan dan pengorganisasian.

Karyawan dapat memahami bagaimana bertindak dan memikirkan masalah yang mereka hadapi melalui penerapan budaya organisasi. Dengan demikian organisasi akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, yang akan meningkatkan kinerja karyawan sebagai hasil dari terciptanya rasa percaya yang tinggi, dan menginspirasi karyawan agar berhasil dalam menghadapi persaingan.

Untuk membangun unit yang kuat dan menciptakan sinergi ketika organisasi bersaing untuk mencapai tujuan, sumber daya yang kuat harus digunakan secara bersamaan. Sumber daya manusia perusahaan atau organisasi berperan penting untuk keberhasilannya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan membantu kemajuan bisnis. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditunjukkan sebagai prestasi kerjadalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan pekerjaannya.

Universitas Lelemuku Saumlaki (Unlesa) merupakan salah satu Universitas Swasta di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XII (LLDIKTI XII) yang terletak di Kabupaten Kepulauan Tanimbar Provinsi Maluku. Lebih tepatnya di Jalan Prof Dr Boediono Lauran - Saumlaki yang menjadi ibu kota Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Universitas Lelemuku Saumlaki memiliki 5 Fakultas dan 12 Program Studi di dalamnya Unlesa didirikan/dibentuk pada tanggal 8 Juni 2022, sesuai dengan keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Nomor 407/E/0/2022).

Berdasarkan temuan observasi awal, penulis mendapati bahwa kinerja karyawan di Universitas Lelemuku Saumlaki masih kurang maksimal, atau bisa dikatakan rendah, hal ini disebabkan oleh menurunnya sistem budaya organisasi yang dipengaruhi oleh kurangnya

inisiatif perseorangan, kurangnya toleransi terhadap resiko, kurangnya kontrol terhadap karyawan, dan kurangnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam perusahaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi akan menjalankan tugasnya tanpa perlu pengawasan dari manajemen atas. Kemampuan untuk memperoleh prestasi kerja yang unggul akan tinggi dengan meningkatnya disiplin karyawan.

Kompensasi merupakan elemen lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dapat diamati dari gaji karyawan yang dibayar tidak tepat waktu, besarnya upah dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai standar, kurang atau bahkan tidak ada insentif yang ditawarkan dan kurangnya fasilitas yang disediakan bagi karyawan.

Semua aspek yang telah disebutkan diatas mempengaruhi kinerja karyawan pada Universitas Lelemuku Saumlaki. Kinerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

## **KAJIAN TEORI BUDAYA ORGANISASI**

Menurut Afandi (2018: 97) mengartikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai kepercayaan, filosofi dan praktik organisasi pada suatu perusahaan

Menurut Sutrisno (2016) di kutip oleh Indasari (2017: 20) adalah setiap anggota organisasi menganut dan mengikuti serangkaian nilai (*value*), asumsi (*assmption*), keyakinan (*belief*), atau norma sebagai aturan perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasi.

## **DISIPLIN KERJA**

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin kerja merupakan kesiapan seseorang menerima dan menghormati peraturan hukum yang berlaku di lingkungannya.

Selain itu menurut Hasibuan (2017: 193) mengatakan jika pemahaman dan keinginan setiap orang untuk mengikuti segala kebijakan organisasi dan standar sosial yang relevan merupakan tanda disiplin kerja mereka. Pola pikir seseorang yang sadar dan mau menaati segala peraturan dan sadar akan kewajibannya dikenal dengan kesadaran.

## **KOMPENSASI**

Menurut Mulyadi (2015), kompensasi adalah segala jenis pembayaran sebagai

pengakuan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa mereka terhadap perusahaan/organisasi.

Menurut Hamali (2016), kompensasi dimaksud sebagai imbalan (*reward*), perusahaan atas kontribusi waktu, tenaga dan pemikiran karyawan terhadap perusahaan.

### KINERJA KARYAWAN

Menurut Robbins dan Coulter (2020) dalam Djohan (2016), kinerja merupakan campuran dari perilaku, memenuhi harapan, dan memilih untuk menyelesaikan semua atau sebagian kriteria tugas untuk setiap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja seorang pekerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk diselesaikan.

Menurut Bernardin dan Russel (2006) dalam Djafri (2016) ada enam faktor yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang yaitu: mutu, jumlah ketepatan waktu efisiensi, kemandirian dan dedikasi terhadap pekerjaan.

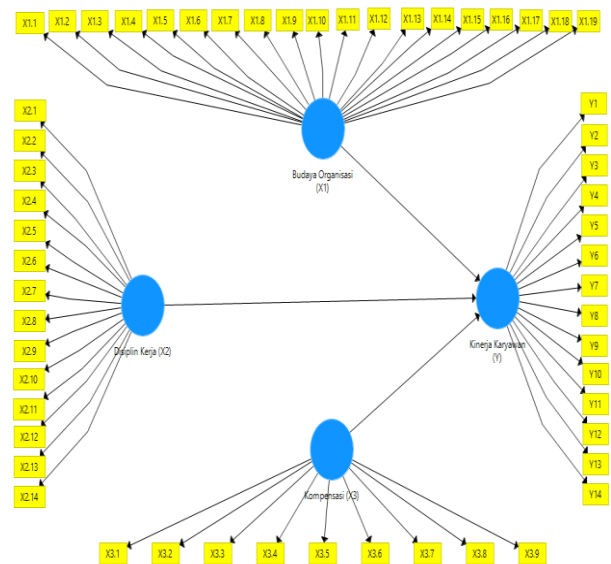
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitian utamanya. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *software SmartPLS* versi 3. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Lelemuku Saumlaki (Unlesa) yang berjumlah 130 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 130 responden. Adapun tahapan pengujian adalah *outer model*, untuk mengetahui uji validitas dan reliabilitas yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *average variance extracted*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Selain itu dilakukan pengujian *inner model* meliputi uji *r-square* dan uji hipotesis.

### HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil pengujian *Outer Model* berupa Model Struktural seperti yang ditampilkan pada gambar 1.

Gambar 1. Model Struktural



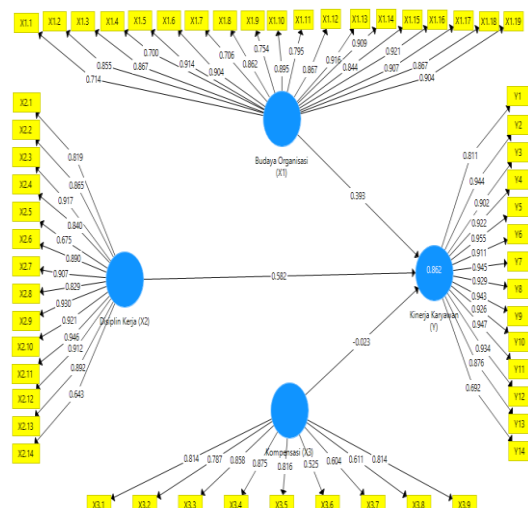
### 1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### a. Uji Validitas

Suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian dari suatu instrumen. Jika salah satu indikator memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,5 maka indikator tersebut harus dibuang karena akan mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik untuk mengukur variabel laten secara tepat.

Berikut ini adalah diagram *loading factor* dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Loading Faktor



Gambar 2. Di atas menunjukkan *loading factor* memberikan hasil nilai yang disarankan yaitu 0,5. Nilai terkecil adalah sebesar 0,525 pada indikator X3.6, artinya indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Untuk lebih lanjut lagi, indikator selektif juga perlu diuji bahwa Tabel di atas menunjukkan *loading factor* untuk *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagaimana terlihat pada tabel 1. *Cross Loading*

**Tabel 1. Cross Loading**

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.714	0.710	0.510	0.655
X1.2	0.855	0.707	0.463	0.731
X1.3	0.867	0.744	0.535	0.762
X1.4	0.700	0.560	0.395	0.566
X1.5	0.914	0.866	0.427	0.852
X1.6	0.904	0.854	0.469	0.839
X1.7	0.706	0.521	0.407	0.593
X1.8	0.862	0.778	0.492	0.776
X1.9	0.754	0.543	0.433	0.590
X1.10	0.895	0.802	0.461	0.787
X1.11	0.795	0.615	0.483	0.617
X1.12	0.867	0.682	0.517	0.739
X1.13	0.916	0.834	0.431	0.834
X1.14	0.909	0.844	0.421	0.836
X1.15	0.844	0.658	0.464	0.735
X1.16	0.921	0.777	0.500	0.820
X1.17	0.907	0.722	0.536	0.773
X1.18	0.867	0.663	0.471	0.744
X1.19	0.904	0.772	0.451	0.813
X2.1	0.762	0.819	0.527	0.778
X2.2	0.692	0.865	0.402	0.775
X2.3	0.771	0.917	0.399	0.854
X2.4	0.663	0.840	0.417	0.739
X2.5	0.494	0.675	0.372	0.539
X2.6	0.741	0.890	0.417	0.806
X2.7	0.823	0.907	0.438	0.824
X2.8	0.685	0.829	0.416	0.693
X2.9	0.811	0.930	0.431	0.840
X2.10	0.775	0.921	0.388	0.821
X2.11	0.813	0.946	0.429	0.863
X2.12	0.800	0.912	0.374	0.871
X2.13	0.754	0.892	0.439	0.834
X2.14	0.629	0.643	0.458	0.593

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X3.1	0.331	0.316	0.814	0.299
X3.2	0.243	0.233	0.787	0.239
X3.3	0.506	0.488	0.858	0.446
X3.4	0.395	0.325	0.875	0.345
X3.5	0.562	0.457	0.816	0.477
X3.6	0.043	-0.026	0.525	-0.026
X3.7	0.101	0.038	0.604	0.003
X3.8	0.382	0.319	0.611	0.319
X3.9	0.481	0.448	0.814	0.408
Y1	0.712	0.724	0.480	0.811
Y2	0.866	0.899	0.450	0.944
Y3	0.780	0.789	0.331	0.902
Y4	0.811	0.858	0.372	0.922
Y5	0.845	0.879	0.471	0.955
Y6	0.777	0.825	0.501	0.911
Y7	0.826	0.868	0.491	0.945
Y8	0.800	0.847	0.459	0.929
Y9	0.824	0.862	0.451	0.943
Y10	0.793	0.830	0.419	0.926
Y11	0.830	0.856	0.429	0.947
Y12	0.833	0.877	0.412	0.934
Y13	0.791	0.747	0.421	0.876
Y14	0.591	0.561	0.335	0.692

Tabel 1 menunjukkan bahwa loading faktor untuk indikator X1 mempunyai loading faktor lebih tinggi dari konstruk yang lainnya. Sebagai contoh *loading factor* X1.1 kepada X1 adalah 0,714 yaitu lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada X2 (0,710) X3 (0,510) dan Y (0,655). Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator lainnya.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih tinggi dari 0,5 agar variabel dapat dinyatakan valid. Nilai AVE dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Average Variance Extracted**

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,723
Disiplin Kerja (X2)	0,741
Kompensasi (X3)	0,569
Kinerja Karyawan (Y)	0,819

Tabel di atas menunjukkan nilai AVE diatas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian ini. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,569 pada konstruk X3 (Kompensasi).

b. Uji Reliabilitas

Blok indikator yang mengukur nilai *composite reliability* diperiksa pada saat uji reliabilitas. Jika hasil *composite reliability* lebih dari 0,7 maka akan menampilkan nilai yang baik. Nilai *composite reliability* pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3 berikut:

**Tabel 3. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	
Disilin Kerja (X2)	
Kompensasi (X3)	
Kinerja Karyawan (Y)	

Evaluasi inner model berfungsi untuk menguji hubungan antara variabel laten. Untuk mengukur model struktural dapat dilakukan dengan mengamati nilai R-Square. Nilai R-Squares juga biasa disebut koefisien determinasi yang merupakan ukuran seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R-Square berkisar antara 0 – 1, dimana semakin mendekati 1 maka model struktural semakin baik. Nilai R-Square dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel 4

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbberch's Alpha* untuk semua konstruk berada diatas 0,6 yang merupakan standar yang diinginkan. Nilai Kompensasi (X3) adalah yang terendah sebesar 0,915.

**Tabel 4 R-Square**

	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,862

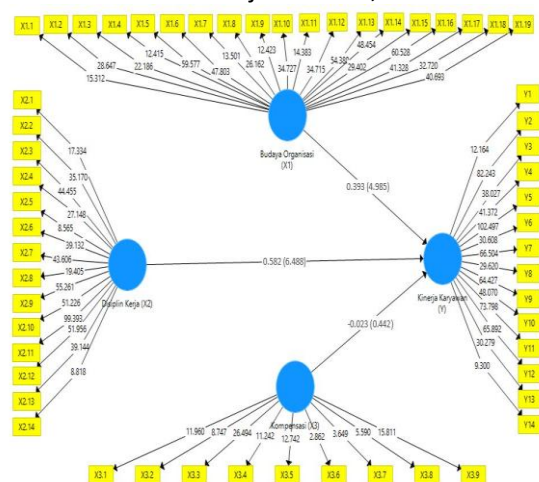
Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* 0,862 untuk konstruk Kinerja Karyawan. Perolehan nilai tersebut menunjukkan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 86,2%

sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan menggunakan koefisien jalur (*Path Coefficient*). Nilai taksiran sambungan rute pada model struktural yang dihasilkan dengan teknik *Bootstrapping* dikenal dengan "estimasi koefisien jalur" (*path coefficient*). Jika *p-values* < 0,05 dan nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 (ambang batas signifikansi 5%), maka hipotesis penelitian dapat dianggap diterima. pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat terlihat pada Gambar 3 dan Tabel 5.

**Gambar 3 Uji Validitas, T-Statistik**



**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.393	4.985	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.582	6.488	0.000	Signifikan
Kompensasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.023	0.442	0.658	Tidak Signifikan

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Pertama (H1) dapat diamati dari hasil analisis software SmartPLS versi 3 pada tabel 5. Berdasarkan statistik data di atas; terdapat korelasi yang signifikan (T-Statistic 4,985 ( $> 1,96$ )). antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai estimasi sampel awal sebesar 0,393 menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H1 yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) dapat diamati dari hasil analisis software SmartPLS versi 3 pada tabel 5. Berdasarkan data di atas menunjukkan pentingnya hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dengan T-statistik sebesar 6,488 ( $> 1,96$ ). disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai estimasi sampel awal yaitu sebesar 0,825 bernilai positif hasilnya, penelitian ini menerima hipotesis H2 bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) dapat diamati dari hasil analisis software SmartPLS versi 3 pada tabel 5. Dengan T-Statistic sebesar 0,442 ( $< 1,96$ ), data di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai estimasi sampel awal bernilai negatif ( $-0,023$ ), maka terdapat korelasi negatif antara kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H3 yang menyatakan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini ditolak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi; oleh

karena itu, semakin besar nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Audia dan Silvianita (2022) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Wijaya dan Widayati (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kompensasi apa pun yang ditawarkan pihak yayasan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran

1. Budaya Organisasi Unlesa dinilai positif, namun perlu diperkuat lagi agar tidak terjadi kemunduran di kemudian hari. Untuk melakukan hal ini, nilai-nilai yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja harus ditanamkan, dan yayasan harus menerapkan perubahan yang dapat lebih meningkatkan hubungan karyawan dan sejalan dengan tujuan organisasi untuk memastikan bahwa karyawan secara konsisten siap beradaptasi terhadap segala jenis perubahan.
2. Yayasan Rumpun Lelemuku Saumlaki dapat menyediakan jasa angkutan antar jemput seperti bus, sehingga karyawan yang tinggal jauh dapat tiba tepat waktu. Selain itu, yayasan dapat harus mempertimbangkan pemberian insentif kepada karyawan yang secara konsisten datang tepat waktu agar dapat mendorong karyawan lain untuk melakukan hal yang sama.
3. Meskipun penggajian di yayasan ini telah dilakukan sesuai hasil kinerja karyawan, namun kompensasi yang ditawarkan yayasan kepada karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar efektif dan berdampak

pada kinerja karyawan, yayasan harus menilai rencana gaji mereka. Kompensasi harus ditentukan oleh seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja.

4. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan agar karyawan Universitas Lelemuku Saumlaki dapat mengembangkan kemampuan masing-masing demi mendorong budaya organisasi yang positif dengan bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat menanamkan etos kerja yang kuat, dan adanya pemberian kompensasi yang sesuai sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, H. John and Joyce E.A Russel. 2016. *Human Resource Management: An*

*Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill.

- Djohan, A . (2016). *5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21* . (Rosihan Adhani, Ed) Media Nusa Kreatif
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Singodimedjo (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .