

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PIDIE**

Huasini Abdullah (1)

Muhammad Chairil (2)

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

husaini@unigha.ac.id⁽¹⁾

muhammadchairil@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 64 orang pegawai setempat. Setelah dilakukan serangkaian pengujian, hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS 21 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,862 + 0,396 X_1 + 0,397 X_2$ Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 53,469 lebih besar dari F_{tabel} 3,15. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie. Hasil penelitian terhadap pengaruh komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,072 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,210 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.010 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and work culture on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources (BKPSDM) Pidie Regency. The number of samples in this study were taken as many as 64 local employees. After a series of tests have been carried out, the results of the regression calculations in the SPSS 21 output section can be formulated as follows: $Y = 3.862 + 0.396 X_1 + 0.397 X_2$ From the results of simultaneous or overall hypothesis testing, it is known that the value of count 53.469 is greater than F_{table} 3.15. Thus, it can be concluded that organizational commitment and organizational culture have a simultaneous or joint influence on employee performance at the Pidie District Personnel and Human Resources Agency (BKPSDM). The results of the study on the effect of organizational commitment obtained a t_{table} value of 5.072 which is greater than table 1.670 with a probability of 0.00 less than 0.05, it can be interpreted that organizational commitment has a partial and significant effect on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources (BKPSDM). Pidie District. Furthermore, the results of research on the influence of organizational culture obtained a count value of 5.210 greater than t_{table} 1.670 with a probability of 0.010 less than 0.05, it can be interpreted that organizational culture has a partial and significant influence on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik serta jenjang pekerjaan yang juga lebih baik..

Robbins (2012:57) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Newstrom dalam Gustina (2017) memberikan

pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya.

Menurut Alisyahbana dalam Suparsono (2010:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Menurut Merina (2015) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:63) Budaya organisasi (*organization culture*) telah ditengahkan sebagai sehimpuan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan cara mereka bertindak.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standard*).

Menurut Suwanto (2014:76) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan pegawai, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. sistem manajemen kinerja secara khas mencakup pengukuran kinerja dan hasil (yakni, bagaimana pengeraanya dan apa hasil kerjanya). Kinerja bersifat

evaluatif (apakah membantu memajukan atau justru menghambat tujuan organisasi) dan bersifat multi dimensional (yakni, diperlukan banyak perilaku untuk menggambarkan kinerja pegawai).

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka di atas maka penulis menaruh hipotesis bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil lokasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten pidie yang beralamat di Jalan. Prof. A. Majid Ibrahim, Pante Teungoh, Kota Sigli, Adapun Objek dalam penelitian ini menyangkut dengan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 90).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 64 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Selanjtnya Total sampling adalah teknik pengambilan

sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. (Sugiyono, 2012: 91).

Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012:92) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mengamati secara langsung dari lapangan.
- b. Studi Dokumentasi
Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari BKPSDM Kabupaten Pidie.
- c. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- d. Penelitian kepustakaan (*library research*)
Yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literatur, mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali.

Peralatan Analisis Data

Uji regresi Liner Berganda

Untuk melihat pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie, maka akan digunakan

analisa statistik melalui penggunaan Regresi berganda yang diolah melalui bantuan komputer pada program SPSS Versi 25.

Berikut ini rumus regresi linear berganda (Sugiyono, 2012: 277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi dari X
- X₁ = Komitmen Organisasi
- X₂ = Budaya Organisasi
- ε = error term

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie.

Ha: Adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie

Pengujian secara parsial (Uji t)

Pegujian ini dimaksud untuk melihat pengaruh secara persial dari setiap variabel penelitian X yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel.

1. Jika t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan dibawah 0,05 artinya ada pengaruh secara parsial varibel X terhadap variabel Y maka maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak

2. Jika t-hitung < t-tabel dengan taraf signifikan di atas 0,05 artinya tidak ada pengaruh secara parsial varibel X terhadap variabel Y maka maka hipotesis nol (Ho) di tolak dan hipotesis alternatif (H1) di terima. Ghozali.(2012:331)

Pengujian secara keseluruhan (Uji F)

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan Jika:

1. F-hitung > F-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka dapat dikatakan variabel X dapat di jelaskan secara bersama dengan variabel Y.
2. Sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai F-hitung < F-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka tidak dapat di jelaskan secara bersama dengan variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Hasil Uji Validitas

Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product moment*. Apabila r-hitung > r-tabel' maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika r-hitung < r-tabel, maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (n=64)	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	X _{1.1}	0,622	0,254	Valid
		X _{1.2}	0,661	0,254	Valid
		X _{1.3}	0,719	0,254	Valid
		X _{1.4}	0,654	0,254	Valid
		X _{1.5}	0,664	0,254	Valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	X _{2.1}	0,490	0,254	Valid
		X _{2.2}	0,752	0,254	Valid
		X _{2.3}	0,699	0,254	Valid
		X _{2.4}	0,706	0,254	Valid
		X _{2.5}	0,735	0,254	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,643	0,254	Valid
		Y ₂	0,687	0,254	Valid
		Y ₃	0,670	0,254	Valid
		Y ₄	0,621	0,254	Valid
		Y ₅	0,472	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Tolak ukur reliabilitas adalah nilai

cronbach alpha yang diperoleh melalui perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan besarnya *cronbach alpha*, di mana suatu kuesioner dinyatakan handal jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *cronbach alpha* dibawa 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk 3 variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Item	Nilai α	Standar α	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi	5	0,680	0,60	Handal
2.	Budaya organisasi	5	0,706	0,60	Handal
3.	Kinerja Pegawai	5	0.601	0,60	Handal

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk kuesioner

penelitian ini dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi

Analisis Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, maka

digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS 21 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,862	1,442		2,677	,010
Komitmen Organisasi	,396	,078	,454	5,072	,000
Budaya Organisasi	,397	,076	,466	5,210	,000

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS 21 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,862 + 0.396 X_1 + 0.397 X_2$

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 3,862, artinya apabila variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan, maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie sebesar 3,862 pada skala likert artinya setuju.

Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.396. artinya setiap 1% adanya peningkatan nilai komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,396%. semakin baik komitmen organisasipegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie, maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.397. artinya setiap 1% adanya peningkatan nilai budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,397%. Jadi semakin baik budaya organisasi pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie, maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie, maka digunakan koefisien korelasi (R). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh yang terjadi terhadap kinerja pegawai, digunakan koefisien determinasi (R²). Untuk lebih jelas bisa di lihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,625	1,368

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) menandakan hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong sangat kuat karena nilainya sebesar 0.798 mendekati (+1).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square/R²) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,637 atau 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200,016	2	100,008	53,469	,000 ^b
Residual	114,093	61	1,870		
Total	314,109	63			

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 53,469 lebih

besar dari F_{tabel} 3,15. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.

Hasil Uji Hipotesis Pembuktian Hipotesis Secara Silmultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelas hasil Uji – F dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Statistik secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi (nyata atau tidaknya) pengaruh antar variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,862	1,442		2,677	,010
Komitmen Organisasi	,396	,078	,454	5,072	,000
Budaya organisasi	,397	,076	,466	5,210	,000

Sumber: Output SPSS 21 diolah (2019)

Hasil penelitian terhadap pengaruh komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,072 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan komitmen

organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,210 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.010 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

1. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 53,469 lebih besar dari F_{tabel} 3,15. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.
2. Hasil penelitian terhadap pengaruh komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,072 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.
3. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 5,210 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan probabilitasnya sebesar 0.010 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.
4. Dari kedua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki

pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia. Komputindo. Jakarta
- Andreas, Lako. 2011. *Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta. Erlangga.
- Bangun, Wilson, 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Bilson Simamora, 2009, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A., (2012), *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA: South Western.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke- 2, Jakarta: Salemba Empat
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Malhotra, N.K. 2009. *Riset Pemasaran*. Edisi Keempat. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrin, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Merina Sekar Putri Satriani, Fetty Poerwita Sary, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi TERHADAP Kinerja Pegawai Di Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung*. vol.2, no.1
- Mondy, R.Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Muhammad Ras Muis, dkk, 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.1, no.1
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusdianto, Ujang. 2013. *CSR Communication a Framework for PR Practitioners*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Vo..2 no.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka : Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supartono W., 2010. *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suwarto. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Cahaya Atma
- Umi Narimawati. 2012. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wursanto. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.