



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KASOMALANG CIPTA PERKASA SUBANG

Deddy As Shidik<sup>1</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi  
[deddyshidik@yahoo.com](mailto:deddyshidik@yahoo.com)

Aziz Muhammad<sup>2</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi  
[azizmuhammad@unsub.ac.id](mailto:azizmuhammad@unsub.ac.id)

Rimaniar Kusnandar<sup>3</sup>  
Fakultas Ilmu Administrasi  
[rimaniarkusnandar@gmail.com](mailto:rimaniarkusnandar@gmail.com)

### Abstrak

PT. Kasomalang Cipta Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi batu berupa split, abu batu, screening, base course. Yang didirikan sejak 18 Juli 2018 dengan kode perusahaan 15347, jenis badan usaha yaitu perseroan terbatas (PT).

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana gambaran budaya organisasi di PT. Kasomalang Cipta Perkasa. 2) Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PT. Kasomalang Cipta Perkasa. 3) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa. Populasi di PT. Kasomalang Cipta Perkasa Yang berjumlah 41 orang . Metode Penelitian Kuantitatif. Teknik Pengambilan data; Angket, wawancara, studi lapangan. Teknik Analisis data; Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi sederhana, dan Uji Hipotesis.

Hasil Penelitian melalui proses hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar  $0,291 \times 100\% = 21,9\%$  yang berarti variabel independen (budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 21,9% dan sisanya 78,1% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti dan dapat dilihat oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

*PT. Kasomalang Cipta Perkasa is a company that operates in the field of stone production in the form of split, stone ash, screening, base course. Founded on July 18 2018 with company code 15347, the type of business entity is a limited liability company (PT).*

*The problems that will be examined in this research are: 1) What is the description of*



organizational culture at PT. Kasomalang Cipta Perkasa. 2) What is the description of employee performance at PT. Kasomalang Cipta Perkasa. 3) Is there an influence of organizational culture on employee performance at PT. Kasomalang Cipta Perkasa. Population at PT. Kasomalang Cipta Perkasa, numbering 41 people. Quantitative Research Methods. Data collection techniques; Questionnaires, interviews, field studies. Data analysis technique; Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Simple Regression Analysis, and Hypothesis Test.

Research results through the process of testing the coefficient of determination show an R square of  $0.291 \times 100\% = 21.9\%$ , which means the independent variable (organizational culture) influences the dependent variable (employee performance) by 21.9% and the remaining 78.1% is estimated to be influenced by other factors. Factors that are not studied further by researchers and can be seen by other researchers as references for further research and development.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktivitas dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non human resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan material.

PT. Kasomalang Cipta Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi batu berupa split, abu batu, screening, base course. Yang didirikan sejak 18 Juli 2018 dengan kode perusahaan 15347, jenis badan usaha yaitu perseroan terbatas (PT). Pemilik atau pemegang saham perusahaan PT. Kasomalang Cipta Perkasa terdiri dari Yoyoh Juariah (Komisaris Utama), Nur Wildan Yogie Yanuar (Direktur), Tifa Thiara Nisrina (Komisaris), Dadang Subagio (Direktur Utama) dengan nomor perizinan 1022/1/IUP/PMDN/2021.

Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan dalam periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2010:7) Wibowo mengatkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atau hasil atas pekerjaannya. Berikut ini data tabel produksi di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi PT. Kasomalang Cipta Perkasa – Subang Tahun 2022**

Bulan	Produksi Barang		
	Target	Hasil	Persentase
Januari	24.800 ton	23.250 ton	93,75%
Februari	22.400 ton	20.440 ton	91,25%
Maret	24. 800 ton	21.700 ton	87,50%
April	24.000 ton	21.600 ton	90,00%
Mei	24.800 ton	24.180 ton	97,50%
Juni	24.000 ton	23.700 ton	98,75%
Juli	24.800 ton	22.940 ton	92,50%
Agustus	24.800 ton	23.095 ton	93,13%
September	24.000 ton	21.300 ton	88,75%
Oktober	24.800 ton	22.475 ton	90,63%
November	24.000 ton	23.550 ton	98,13%
Desember	24. 800 ton	22.165 ton	89,38%
Total	292.000 ton	270.395 ton	92,60%

*Sumber : PT. Kasomalang Cipta Perkasa Subang*

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi kenaikan dan penurunan produksi dan setiap bulan tidak tercapai target hingga 100 persen, walaupun diadakan jam kerja tambahan atau lembur tetapi target belum tercapai. Hal tersebut dikarenakan adanya batu berongga yang tidak bisa diolah. Kondisi karyawan yang kurang motivasi dalam melaksanakan tugasnya, dan faktor organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu Faktor Individual (Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), Faktor Psikologi (Presepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi), Faktor Organisasi (Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan struktur, desain pekerjaan). Budaya organisasi adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipresepikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut Edgar Schein (1997:12)

Nilai - nilai budaya yang diterapkan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa yaitu bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik, berpikiran positif dan bijaksana, mematuhi peraturan yang berlaku, integritas, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin. Dari semua nilai tersebut belum semua diterapkan atau dipatuhi oleh karyawan PT. Kasomalang Cipta Perkasa berjumlah 41 orang dengan 20 jenis pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda - beda. Beberapa karyawan belum menerapkan nilai yg ada di PT. Kasomalang Cipta Perkasa salah satunya karyawan kurang disiplin dan belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa dilihat pada target yang belum tercapai setiap bulannya.



## **Kerangka Teori**

### **Konsep Kinerja**

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

### **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa teori menerangkan tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang melaksanakan tugas atau bekerja dalam lingkungan tersebut. Menurut Hendry Simamora dalam Mangkunegara (2010:4), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- Faktor Individual  
Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi
- Faktor Psikologi  
Presepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
- Faktor Organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan struktur, desain pekerjaan kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh upaya kerja dan dukungan organisasi. Mangkunegara (2022:23)

### **Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260) ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

#### a. Kualitas Kerja

Kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

#### b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

#### c. Ketetapan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

#### d. Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan, baku) yang ada.



### **Konsep Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara dipresepikan. Berpikir dan disarankan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut Edgar Schein (1997:12).

### **Dimensi Budaya Organisasi**

Tujuh dimensi atau karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- Inovasi dan mengambil risiko

Tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko. Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

- Perhatian pada detail

Tingkat dimana para karyawan diharapkan untuk menampilkan ketetapan, analisis dan perhatian terhadap detail. Para karyawan harus selalu diarahkan untuk secara bertanggung jawab tersebut menyangkut masalah – masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun kerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

- Orientasi hasil

Tingkat dimana para manajer memuaskan perhatian kepada hasil – hasil bukannya pada teknik – teknik dan proses – proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

- Orientasi manusia

Orientasi manusia adalah tingkat dimana keputusan – keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil – hasil terhadap manusia didalam organisasi itu. Dalam menentukan sasaran akan hasil yang diinginkan. Manajer perlu memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota organisasinya, sebab manusia bukan robot atau mesin yang dapat digunakan sekehendak hati. Mereka memiliki perasaan dan hati.

- Orientasi tim

Tingkat dimana berbagai kegiatan kerja disusun disekitar tim bukan individu. Pencapaian hasil bukan karena individu, melainkan hasil dari kerja sama antar anggota organisasi. Oleh sebab itu kerja sama tim harus didorong terus agar supaya tujuan dapat dicapai secara optimal.

- Agresivitas

Merupakan tingkat dimana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama. Persaingan diantara para karyawan dimaksudkan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para anggota organisasi, dengan demikian produktivitas akan lebih meningkat.

- Stabilitas

Tingkat dimana kegiatan – kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo. Dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan, kondisi pekerjaan sangat diperlukan sehingga para karyawan bekerja lebih semangat dan produktif,



dibandingkan dengan keadaan yang selalu kontra produktif, seperti banyaknya tuntutan kenaikan gaji, pemogokan dan lain sebagainya. Robbins dalam Wibowo (2013:37)

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:7), metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivisik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut dengan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

Populasi juga meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Menentukan populasi penting sebelum melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan populasi terbatas yaitu semua orang yang bekerja di PT. Kasomalang Cipta Perkasa Yang berjumlah 41 orang .

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis agar mendukung penelitian ini adalah :

1. Angket teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apabila yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interperstasi subjek tentang pertanyaan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.
2. Dokumentasi, biasanya dilakukan untuk pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber , baik secara pribadi maupun kelembagaan, Sanusi (2011:144).
3. Wawancara  
Wawancara atau intterview merupakan salah satu wujud dari komunikasi interpersonal dimana merupakan suatu bentuk komunikasi interpersonal dimana merupakan suatu bentuk komunikasi yang langsung tanpa perantara media antar individu.

### **Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Regresi Linier Sederhana
4. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Heterokedastisitas
5. Koefisien Determinasi
6. Hipotesis Statistik

### **Hasil dan Pembahasan**

Terdapat 7 dimensi yang dijadikan alat ukur terhadap budaya organisasi yaitu Inovasi dan Mengambil Resiko, Perhatian Pada Rincian, Orientasi Pada Hasil, Orientasi Pada Manusia, Orientasi Pada Tim, Agresivitas, dan Stabilitas.

PT.Kasomalang Cipta Perkasa Subang pada variabel budaya organisasi, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di PT. Kasomalang Cipta Perkasa

Subang sudah baik, meskipun secara keseluruhan belum maksimal dan perlu meningkatkan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel budaya organisasi yakni 48% menjawab sangat setuju, 33% menjawab setuju, dari hal tersebut dapat ditafsirkan bahwa responden telah sadar dengan menganggap penting indikator budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil dari organisasi tersebut. Oleh karenanya dalam menjalankan tugasnya, responden telah melaksanakan secara keseluruhan item yang menjadi faktor-faktor determinan budaya organisasi, sementara itu 18% menjawab ragu-ragu dan 1% responden menjawab tidak setuju, hal ini mencerminkan ketidak cakapan responden akan pentingnya budaya organisasi bagi kelangsungan berjalannya suatu organisasi sehingga responden cenderung bersifat apatis.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Wibowo (2010:15) bahwa budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

PT Kasomalang Cipta Perkasa Subang pada variabel kinerja karyawan penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Kasomalang Cipta Perkasa Subang sudah cukup baik, meskipun secara keseluruhan belum maksimal dan perlu peningkatan dalam keseluruhan dimensi dari variabel kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel kinerja karyawan yakni responden dominan memilih setuju dan sangat setuju, dan masih ada responden yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju meskipun dalam jumlah persentase yang sedikit.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Besarnya hubungan (R) yaitu sebesar 0,468 dan dijelaskan besarnya koefisien pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan hasil penguadratan R dari output diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,219 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 21,9% sedangkan sisanya yakni 78,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis adalah thitung sebesar 3,311 dan selanjutnya menentukan ttabel, tabel distribusi t dicari pada  $\alpha=0,005$  dengan derajat bebas  $N-2$  yaitu  $41-2 = 39$ , maka ttabel diperoleh 2,022. karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,311 > 2,022$ . Maka H<sub>0</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa Subang atau dengan kata lain variabel budaya organisasi (X) tidak memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan daripada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti membuat suatu kesimpulan terhadap penelitian yang telah dijalankan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa yang terendah dengan persentase 37% ragu-ragu, 50% sangat setuju, 13%



setuju adalah dimensi orientasi pada manusia. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pada manusia sudah baik, dalam hal ini yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbanyak lagi komunikasi di dalam organisasi baik antara pimpinan dan bawahan, antara sesama pegawai. Sehingga sebuah keputusan yang akan dibuat oleh manajemen didalam sebuah organisasi akan semakin kuat dan semakin memperhitungkan lagi pengaruh hasil-hasil didalam organisasi. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Pada dimensi inovasi dan mengambil resiko berada pada kelas tertinggi dengan persentase 76% sangat setuju, 23% setuju dan 1% ragu-ragu. Hal ini menunjukkan di lingkup PT Kasomalang Cipta Perkasa Subang inovasi dan mengambil resiko selalu dijaga oleh masing-masing pimpinan bagian, dengan inovasi dan mengambil resiko maka iklim organisasi akan menjadi nyaman dan pegawai pun akan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan sepenuhnya mendapatkan kesempatan yang sama.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan terlihat bahwa yang terendah dengan persentase 1% tidak setuju, 39% ragu-ragu, 43% setuju, 17% sangat setuju adalah dimensi kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT Kasomalang Cipta Perkasa Subang sudah berusaha bekerja semaksimal mungkin. dalam artian kuantitas dalam bekerja harus lebih ditingkatkan lagi kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh perhatian dan teliti sehingga hal tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan akan lebih baik dan lebih optimal. Pada dimensi kualitas kerja berada pada kelas tertinggi dengan persentase 57% sangat setuju, 40% setuju 3% ragu-ragu. Hal ini menunjukkan pegawai PT Kasomalang Cipta Perkasa Subang dalam bekerja melakukan tugasnya dengan sangat baik dan merespon semua arahan-arahan atau ketetapan-ketetapan yang diberikan oleh atasan, sehingga semua hasil dari kinerja para pegawai terjamin kualitasnya.

3. Untuk menghitung seberapa besar pengaruh budaya organisasi (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y), dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar  $0,291 \times 100\% = 21,9\%$  yang berarti variabel independen (budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 21,9% dan sisanya 78,1% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti dan dapat dilihat oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

## Referensi

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Kreitner, Robert & Angelo Kincki, 2001. Organizational Behavior. Fiftyh Edition. Irwin Mcgraw- Hill.
- Nyoto, 2015. Metodologi Penelitian. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi 10 Diterjemahkan Oleh: Drs. Benjamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Ridwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Thomas, David C, And Kerr Inkson. 2004. Cultural Intelligence. Sanfransisco : Berret Koccheler Publisher, Inc.





- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods For Bussines) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba 4
- Silaen Novia Ruth. 2021. "Kinerja Karyawan" CV. Widina Media Utama, Komplek Puri Melia Asri Blok C.3 No.17 Desa Bojong Emas Kec.solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat
- Wibowo. 2010. "Budaya Organisasi: Edisi Ke-2" PT. Raja Grafindo Persada Jl. Raya Leuwinanggung No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos,. Kota depok 16956, Januari 2010.
- Zwell, Micahel. 2000. *Creating A Culture Of Competence*. New York: John Wiley. & Sons, Inc.
- Albasyiroh Anti Nurul Azizah (2019). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung  
<https://Jurnal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/121>