

Pengaruh Kepemimpinan Hindu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Kabupaten Gianyar

A.A Gd Raka Wira Dharma ⁽¹⁾

Putu Herny Susanti ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: gungwira.darma@gmail.com

Diterima: 22 April 2021

Direvisi: 29 April 2021

Disetujui: 01 Mei 2021

ABSTRACT

Hindu leadership and organizational culture expected to improve performance and create necessary competitiveness. The purpose of this study to determine and analyze the effect of Hindu leadership pattern and organization culture towards employee performance at LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar both simultaneously or partially. The populations is all employee of LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar that consisted of 42 employees. Sampling done by saturated sampling. Instruments that used questionnaires form, data obtained from statement answer, quantified using Likert scale. The technique of data analysis which is used regression linear double analysis, test of hypothesis include (1) test of F; (2) test of T, and determination coefficient. The results obtained from this study are, the results of the F_{test} in this study amounted to 22.553 with a significant value of 0.000 significant value of 0.000 smaller than 0.05. From this it can be interpreted that there is a positive and significant influence of hindu leadership and organizational culture on employee performance at LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar.

Keywords: *Hindu Leadership; Organizational Culture; Employee Performance*

ABSTRAK

Kepemimpinan hindu dan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Hindu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai karyawan LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar yang berjumlah 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner, data yang diperoleh dari jawaban pernyataan, dikuantifikasi menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang mencakup (1) Uji-t; (2) Uji-F, dan Koefisien Determinasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah, hasil penelitian uji F-hitung pada penelitian ini sebesar 22,553 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hal tersebut dapat diartikan adanya pengaruh kepemimpinan hindu dan budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar.

Kata kunci: *Kepemimpinan Hindu; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat karena adanya pengaruh globalisasi menyebabkan banyak perusahaan khususnya di Indonesia mengembangkan kompetensi karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan dalam memperoleh keuntungan sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang berkompeten dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami karakteristik bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahan dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Demikian pula kepemimpinan hindu adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam rangka mewujudkan suatu tujuan yang dilandasi dengan prinsip-prinsip ajaran Hindu. Penelitian yang dilakukan oleh Dian *et al.*, (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan Hindu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya adalah konsep yang sangat sulit ditentukan secara akurat dalam perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Auliya dan Clara (2017) menyatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lembaga Perkreditan Desa merupakan lembaga keuangan yang bersifat lokalitas berbasis adat yang didasari oleh filsafah *Tri Hita Karana* yang dijiwai Agama Hindu yang menjadi pilar utama dalam pendukung kebudayaan khususnya di Bali. Eksistensi LPD di Bali tidak semata-mata sebagai lembaga yang memberikan pinjaman atau kredit, deposito maupun tabungan semata akan tetapi yang lebih penting adalah bagaimana LPD mampu melakukan proses pengelolaan dana di masyarakat desa sehingga masyarakat tidak salah dalam manajemen uang yang mereka miliki sehingga tidak terjadi penyalahgunaan maupun ketidakmampuan mengelola uangnya di Desa. LPD Desa Pakraman Padangtegal dengan jumlah total karyawan sebanyak 42 orang (tidak termasuk pemimpin), selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga tetap mampu memberikan kontribusi yang terbaik untuk Desa maupun LPD itu sendiri.

Tabel 1. Laporan target pencapaian pada LPD desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar Tahun 2019

Produk	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian (%)
Tabungan	9.501.900.000	9.910.360.100	104,3
Deposito	1.750.145.000	1.700.000.000	97,1
Kredit	13.475.250.000	11.475.905.000	85,1

Sumber : LPD Desa Pekraman Padangtegal, 2019

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi pencapaian produk tabungan ditahun 2019 sebesar Rp 9.910.360.000, melebihi target sebesar Rp.9.501.900.100, yang artinya sudah melampaui target yaitu sebesar 104,3%, sedangkan deposito memiliki target sebesar Rp 1.750.145.000, dan realisasinya sebesar Rp.1.700.000.000, yang artinya persentase pencapaiannya hanya berada di 97,1%. Untuk Kredit 13.475.250.000, pencapaiannya hanya di 11.475.905.000, yang artinya masih berkisar di 85,1% dan belum mencapai di angka 100%.

Berdasarkan laporan target pencapaian LPD desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Gianyar tahun 2019 yang mana menggambarkan adanya kesenjangan yang terjadi pada LPD Desa Pakraman Padangtegal jika kondisi LPD sebagai suatu lembaga keuangan milik desa pakraman dibandingkan dengan fenomena yang berkembang pada saat ini. Kesenjangan tersebut meliputi adanya pemimpin yang lebih condong memihak ke salah satu pegawai yang disenangi merupakan kesenjangan yang terjadi pada pada LPD Desa Pakraman Padangtegal yang akhirnya menimbulkan masalah terhadap kinerja. Kewajiban yang seharusnya sama namun dalam pelaksanaan di lapangan sering melaksanakan kewajiban melebihi tugasnya, sementara itu mendapatkan hak yang sama. Hal ini sangat bertentangan dengan salah satu sifat Asta Brata yaitu Yama Brata, jaranganya memberi arahan kepada bawahanya sehingga menjadi tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Hal ini bertentangan dengan sifat Dewa Surya, kurangnya rasa toleransi antara satu sama lain terutama dalam menyikapi perbedaan hal ini bertentangan dengan sifat Dewa Bayu, sering melanggar peraturan yang ada hal ini bertentangan dengan sifat Dewa Baruna.

Selain permasalahan terkait kepemimpinan, perilaku dari karyawan yang tidak memiliki budaya organisasi secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, seperti halnya dalam melaksanakan tugas sering menunggu intruksi dari pemimpin padahal seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing, hal ini berarti budaya organisasi dari pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga pada akhirnya menimbulkan masalah terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan hindu dan

budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar.

Menurut Fahmi (2012) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dalam susastra Hindu terdapat konsep-konsep kepemimpinan yang adaptif dengan perkembangan jaman yang penuh dengan nilai-nilai patriotism dan spiritualitas (Puja & Mahayasa, 2021). Selanjutnya dalam Kepemimpinan Hindu, Pustaka Rāmāyana dan Bhagavata Purana menguraikan secara rinci kepemimpinan ideal Sri Rama yang mampu membangun kesejahteraan, ketertiban dan kebahagiaan bagi masyarakatnya (Sanusi dan Darmawan, 2016). Pemimpin ideal selalu menjadi pembahasan dalam teks-teks Hindu seperti Rāmāyana, Mahābhārata, Arthaśāstra dan juga dalam Pustaka Nusantara Lontar Sevaka Dharma, Serat Niti Praja maupun Kakawin Niti Sastra. Ajaran kepemimpinan yang diberi nama Asta Brata ini termuat dalam Kitab Manawa Dharmasastra Bab VII dimana dijelaskan bahwa seorang pemimpin seyogyanya memiliki sifat- sifat baik Delapan Dewa. Dewa-Dewa termasuk adalah Dewa Indra, Dewa Wayu, Dewa Yama, Dewa Surya, Dewa Agni, Dewa Waruna, Dewa Candra dan Dewa Kuwera (Pudja dan Tjok Rai Sudharta, 2002)

Laudon (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum. Stephen & Judge (2015) menyatakan bahwa esensi dari Budaya Organisasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut: (1) *Member Identity*, (2) *Group Emphasis*, (3) *People Focus*, (4) *Unit Integration*, (5) *Control*, (6) *Risk Tolerance*, (7) *Reward Criteria*, (8) *Conflict Tolerance*, (9) *Means-ends orientation*, (1) *Open System focus*.

Menurut Rivai *et al.*, (2005) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan sedangkan menurut Auliya dan Clara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tohardi (2002) terdapat enam indikator kinerja yaitu: (1) Kesetiaan; (2) Prestasi kerja; (3) Tanggungjawab; (4) Ketaatan; (5) Kejujuran; (6) Prakarsa.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian, yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

(H1) : Diduga bahwa kepemimpinan hindu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar

(H2) : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar

(H3) : Diduga bahwa kepemimpinan hindu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini di lakukan pada LPD Desa Pakraman Padang Tegal. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Kepemimpinan Hindu (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan LPD Desa Pakraman Padang Tegal. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam sebagai berikut: (1) observasi; (2) wawancara, (3) studi pustaka; (4) dokumentasi; (5) kuesioner yang digunakan untuk mendukung tujuan penelitian maka dalam memperoleh data ataupun informasi. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menganalisis variabel pengaruh Kepemimpinan Hindu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Pakraman Padang Tegal baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, diperoleh hasil seluruh instrumen penelitian yang meliputi variabel Kepemimpinan Hindu, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada LPD Desa Pakraman Padang Tegal adalah valid karena koefisien korelasi > 0.30 sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji realibitas didapatkan nilai koefisien alpha > 0.60 sehingga seluruh instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji klasik, yang terdiri dari: (1) uji normalisasi, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal; (2) uji multikolinearitas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas; (3) uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa model regresi seluruhnya tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	4.245	2.662		1.595	.119
	Kepemimpinan hindu	.386	.078	.570	4.969	.000
	Budaya organisasi	.157	.057	.315	2.748	.009

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 4.245, nilai Koefisien Regresi Kepemimpinan Hindu sebesar 0.386 sedangkan nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi sebesar 0.157. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 4,245 + 0,386 X_1 + 0,157X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa point sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,245, yang artinya apabila variabel kepemimpinan hindu dan budaya organisasi bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 4,245.
2. Koefisien regresi sebesar 0,386, yang artinya jika ada peningkatan nilai kepemimpinan hindu sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 38,6%.
3. Koefisien regresi sebesar 0,157 yang artinya jika ada peningkatan nilai budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 15,7%.

Tabel 3. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.513	2.597

Sumber : Data diolah, 2021

Pada Tabel 3 menunjukkan besarnya nilai korelasi/R sebesar 0,732 dan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bebas yaitu kepemimpinan hindu dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya (100% - 53,6% = 46,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.245	2.662		1.595	.119
	Kepemimpinan hindu	.386	.078	.570	4.969	.000
	Budaya organisasi	.157	.057	.315	2.748	.009

Sumber : Data diolah, 2021

1. Pada Tabel 3 uji signifikan parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,969$ dan nilai $t_{tabel} = 2,002$, yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan hindu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin LPD Desa

Pakraman Padangtegal dalam memimpin bawahannya dengan menerapkan kepemimpinan hindu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian *et al.*, (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan hindu terhadap kinerja karyawan.

2. Pada Tabel 3 uji signifikan parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,748 dan nilai t-tabel = 2,002, yang berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$). Sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar. Hal ini berarti semakin baik LPD Desa Pakraman Padangtegal dalam menerapkan budaya organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Auliya dan Clara (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan hindu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.121	2	152.060	22.553	.000 ^b
	Residual	262.950	39	6.742		
	Total	567.071	41			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasar Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22.553 > 3,24$) dengan signifikan hitung sebesar 5%, yang artinya kepemimpinan hindu dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan hindu dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian *et al.*, (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan hindu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Kesimpulan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengujian statistik dengan jenis pengujian analisis regresi berganda atas hipotesis yang telah dijabarkan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut : (1)

Kepemimpinan hindu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar; (3) Kepemimpinan hindu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar.

Perusahaan dalam hal ini LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan agar pemimpin selalu mengayomi bawahan yaitu memberi rasa aman dalam bekerja selalu bersikap lemah lembut, ramah tamah, murah senyum dan tidak mudah marah serta diharapkan membimbing karyawan, sehingga karyawan mentaati ketentuan dan aturan yang berlaku selain itu LPD Desa Pakraman Padangtegal, Ubud, Gianyar diharapkan dapat memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar aturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Auliya dan Clara. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta the Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 3(2), 294–374.
- Dian, K., Purwadi, A., Suhandana, A., Suarni, K. (2013). Determinasi Pola Kepemimpinan Hindu , Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Ihdn Denpasar. Universitas Pendidikan Ganesha. 4.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Albeta.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, J., & P. (2012). *Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital* (Edisi 10). Salemba Empat.
- Pudja dan Tjok Rai Sudharta. (2002). *Manawadharmasastra*. Widya Dharma.
- Puja, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*, 3(2), 186–203.
- Rivai, Veithzal, D. A. F., dan Basri., M. (2005). Performanca Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. R., dan Darmawan, C. (2016). Implementasi Pendidikan Politik Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Lintas Budaya Pada Generasi Muda Demi Mewujudkan Budaya Politik Pancasila (Studi Deskriptif Terhadap Organisasi Kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Jawa Barat). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(1).
- Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati (ed.); edisi 16). Salemba Empat.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.