

PENGARUH PELATIHAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BCA KENDARI

Suharsi Dwiyantri ¹, Nasrullah Dali ², Ruslan ³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: suharsidwiyantri@gmail.com	No. Telp: 085210605761	
Submitted 13 februari 2024	Accepted 19 februari 2024	Published 20 februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BCA Kendari yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. (3) Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari

Kata kunci: *Pelatihan, Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi merupakan faktor utama keberhasilan organisasi. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumberdaya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Manusia berkualitas adalah mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Karyawan atau karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai kinerja yang tinggi hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan kinerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu (Hasibuan, 2011:94). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang karyawan umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. Menurut Dessler (2003:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Mangkuprawira dalam Fitri (2019) berpendapat bahwa pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah organizational citizenship behaviour. Organizational citizenship behaviour adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Karyawan yang berorientasi pada komitmen organisasi akan bersedia bekerja secara optimal meskipun tanpa diberi sanksi maupun imbalan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kondisi karyawan sendiri dalam bekerja. Evaluasi karyawan atas ketiga hal tersebut tercermin pada komitmen organisasi. Semakin baik kondisi kerja, kesesuaian kerja dan terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja menimbulkan suatu komitmen organisasi (Gibson, 1988).

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi karakteristik pekerjaan (Robbins dalam Pradana; 2018). Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang puas melihat kepuasan sebagai semacam kesenangan dan kebahagiaan karena mereka bisa mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan didapatkan data bahwa pelatihan, organizational citizenship behaviour, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Fokus kajian studi ini dilakukan untuk mengkaji peningkatan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari berdasarkan pada perspektif pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja. Hasil telaah teoritis dan kajian empiris ternyata peningkatan kinerja karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja sangat kontradiktif baik secara simultan maupun parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data berupa persepsi responden terhadap pelatihan organizational citizenship behaviour, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka seperti umur responden, masa kerja dan jenis kelamin (Sugiyono, 2012:24). Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang bersumber dari Bank BCA Kendari yang dipilih sebagai responden melalui penyebaran angket. Data sekunder

adalah data yang bersumber dari Bank BCA Kendari dalam bentuk laporan yang telah dipublikasikan yaitu sejarah berdiri, struktur organisasi, uraian tugas dan data karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan terorganisir, sehingga pegawai belajar pengetahuan, teknik pengajaran dan keahlian yang akan membentuk pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
3. Kepuasan kerja adalah akumulasi kerja karyawan pada Bank BCA Kendari yang dipersepsikan dan dirasakan terhadap pekerjaannya.
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Metode dan Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Microsoft Excel, dan software SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16824,028	3	5608,009	347,186	,000 ^b
1 Residual	904,555	56	16,153		
Total	17728,583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun

Berdasarkan data pada tabel 1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,383	2,313		1,463	,149
1 X1	,242	,119	,175	2,045	,046
X2	1,040	,081	,987	12,787	,000
X3	,206	,068	,176	3,046	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 3,383 + 0,175 X_1 + 0,987 X_2 + 0,176 X_3 + 4,019$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan $\beta_1 = 0,175$ $\alpha = 3,383$

X₁ = Pelatihan $\beta_2 = 0,987$

X₂ = OCB $\beta_3 = 0,176$

X₃ = Kepuasan Kerja $\square$ (standar error) = 4,019

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,946	4,01905

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\square=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama- sama variabel pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,046 yang berarti lebih kecil dari nilai $\square=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan, Organizational Citizenship Behaviour Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh pelatihan, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan pelatihan, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja tersebut dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan meningkat. Karyawan pada Bank BCA Kendari merasa pelatihan, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Ini menunjukkan bahwa pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap



kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.

Kesimpulan

1. Pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Artinya bahwa peningkatan pelatihan, organizational citizenship behaviour dan kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Artinya bahwa peningkatan pelatihan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.
3. Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Artinya bahwa peningkatan organizational citizenship behaviour yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari. Artinya bahwa peningkatan kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BCA Kendari.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta. Asdi Mahasatya. Awan, Delvi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap
- Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau Taruk Todingallo. Jurnal administrasi bisnis, 2014, 2 (3): 386-400 ISSN 2355-5408.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Blau, G, A, Paul & N.S John, 1993, On Developing a general index of Commitment, Unpublished manuscript, Temple University.
- Cut, Zurnali. 2010. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Penerbit UNPAD Press, Bandung
- Garnasih, R. L., & A. Pramadewi, 2013. Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Jurnal Ekonomi, 17(03).
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Melayu. S. P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.



- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1995. *Management of Organization Behavior, Utiliting Human. Resources*, 4th edition, Prentice Hall, Inc.
- Kabul, Wahyu Utomo, 2002, “Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja, dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris pada Kabupaten Kebumen)”, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 2(2): 34-52.
- Kakakhel, S. J., Khan, A., Gul, S., dan Jehangir, M. 2015. Impact of Organizational Communication on Organizational Commitment dan Job Satisfaction : Assessing the Moderating role of Physical Work Environment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* PP 313 – 32,. Pakistan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathieu, J. E. and Zajac, 1990. A Review and Meta-Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychology Bulletin*, 108, pp. 171-194.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Maulizar, S. M., & M. Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* ISSN, 2302, 0199, h: 58-65.
- Meyer, J.P. & Allen J. Natalie. 1997. The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Comitment to The Organization. *Journal of Occupational Pysychology*. Vol 63.
- Miner, J.B. (1998). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Mowday R.T., Steers R.M., Poter L. W. 1979. The Measure Of Organisational Comitmen. *Journal Of Vocational Behavior*; 14: 224-247.
- Mulyasa. 2002. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Pangewa, Maharuddin, 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Depdiknas Riduwan, Akdon.
2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, 2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prehalindo, Jakarta

- Santosa, Budi Purbayu dan Ashari.2005.Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel& SPSS.Yogyakarta. :Andi Offset
- Santoso, Singgih. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta. Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sendjaja, S.Djuarsa. 1996. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Soemirat, S., Ardianto, E., & Suminar, Y.R, 1999. Komunikasi organisasional. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Spector, Paul E., (2006), industrial and organizational psychology : Research and practice. 2nd Ed, USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. Motivation and Work Behaviour. New York Accademic Press.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.. 2004, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 1997. Statistika :Teori dan Aplikasi. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
-, 2001. Statistika :Teori dan Aplikasi. Jilid 2, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto. 2012, Dasar-Dasar Organisasi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Lyandru Togumulia. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan.” Journal Of Chemical Information And Modeling 7(1):19–29.
- Thoha, Miftah. 2017. “Kepemimpinan dalam Manajemen”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tubbs, Stewart L. dan Silvia Moss. (1998). Human Communication : Prinsip – Prinsip Dasar. Ed.Ke-1. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo . 2014 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- Widjaja, A.W. 2000. Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Jakarta: Rineka Cipta Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.