

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme (Sugiyono, 2017) dan jenis penelitian verifikatif. Menurut (Arikunto, 2016) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*, menurut (Singarimbun, 2016), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

1) Lingkungan kerja Non Fisik (X1)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik disesuaikan dari Sedarmayati (2009):

- 1) Hubungan dengan atasan
- 2) Hubungan dengan sesama rekan kerja se unit kerja
- 3) Hubungan dengan rekan kerja berbeda unit

a. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016)

a. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

(1) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.

(2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

(3) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias

- (1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- (2) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- (3) Memiliki jiwa yang kompetitif

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- (1) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- (2) Anggota kelompok saling membantu.
- (3) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- (1) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- (2) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- (3) Setiap anggota selalu berusahahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- (1) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- (2) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik
- (3) Melakukan kerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y) Adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2012), yang diukur melalui indikator :

- a) Kualitas, persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

- c) Ketepatan Waktu, aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

**Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Lingkungan kerja Non Fisik (X1)		1. Hubungan dengan atasan	1. Hubungan dengan atasan
		2. Hubungan se unit kerja	2. Hubungan dengan sesama rekan kerja se unit kerja
		3. Hubungan berbeda unit	3. Hubungan dengan rekan kerja berbeda unit
Budaya Organisasi (X2)	Kesadaran diri	1. kepuasan atas pekerjaannya.	1. mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
		2. mengembangkan diri dan kemampuannya.	2. berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
		3. menaati peraturan	3. menaati peraturan-peraturan yang ada
	Keagresifan	4. penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan	4. penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan
		5. menetapkan rencana dan berusaha	5. menetapkan rencana dan berusaha untuk

			menyelesaikan dengan baik.
		6. Memiliki jiwa yang kompetitif	6. Memiliki jiwa yang kompetitif
	Kepribadian	7. saling menghormati	7. saling menghormati
		8. saling membantu.	8. saling membantu.
		9. saling menghargai perbedaan pendapat.	9. saling menghargai perbedaan pendapat.
	Performa	10. mengutamakan kualitas	10. selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya
		11. selalu berinovasi	11. selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna
		12. bekerja dengan efektif dan efisien	12. selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien
	Orientasi tim	13. tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	13. tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan
		14. tim kerja selalu diselesaikan dengan baik	14. tim kerja selalu diselesaikan dengan baik
		15. kerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15. Melakukan kerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	1. menghasilkan gula yang berkualitas
		2. Kuantitas	2. Memiliki kemampuan menghasilkan produk sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
		3. Ketepatan waktu	3. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam

			menyelsaikan pekerjaan dengan tepat waktu
		4. Keefektifan	4. Mampu menggunakan bahan baku dengan efektif
		5. Kemandirian	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
		6. Komitmen	6. Memiliki tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya

### 3.3 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel**

<b>SKOR</b>	<b>KRITERIA</b>
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2017)

### 3.4 Penentuan Populasi dan Sampel serta Teknik Pengambilan Sampel

#### a. Penentuan Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap bagian produksi pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang sebanyak 106 karyawan.

#### b. Penentuan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak (Sugiyono, 2017). Cara untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran sebesar 10% atau 0,1.

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan, dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{106}{1 + (106 \times 0,05^2)}$$

$$1 + (106 \times 0,0025) = 1,265$$

$$106 : 1,265 = 83,8$$

$$n = 84$$

Jadi berdasarkan rumus diatas, sampel yang diambil sebanyak 84 karyawan.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental sampling*, menurut Sugiyono, (2017) *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Pada penelitian ini karyawan tetap bagian produksi yang kebetulan dijumpai peneliti pada saat melakukan penelitian

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. angket yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden dalam mendapatkan informasi penelitian.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu karyawan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan
- c. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dari buku-buku referensi, artikel, jurnal dan data-data dari perusahaan meliputi data karyawan dan data produksi.
- d. Observasi, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

### 3.6 Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kelayakan instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*. Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam (Arikunto, 2016) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \div \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

dengan pengertian

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y  $r_{xy}$

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$  : Jumlah skor items

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

(Arikunto, 2016 )

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 22,0. bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan r-hitung > 0,3, item pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> )	0,940	0,3	valid
2		0,919	0,3	valid
3		0,501	0,3	valid
1	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.462	0,3	valid
2		0.331	0,3	valid
3		0.336	0,3	valid
4		0.716	0,3	valid
5		0.807	0,3	valid
6		0.766	0,3	valid
7		0.618	0,3	valid
8		0.436	0,3	valid
9		0.716	0,3	valid
10		0.765	0,3	valid
11		0.807	0,3	valid
12		0.766	0,3	valid
13		0.618	0,3	valid
14		0.436	0,3	valid
15		0.807	0,3	valid
1	Knerja Karyawan (Y)	0.747	0,3	valid
2		0.686	0,3	valid
3		0.420	0,3	valid
4		0.812	0,3	valid
5		0.639	0,3	valid
6		0.846	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2017).

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item

$S_j$  = varians responden untuk item I

$S_x$  = jumlah varians skor total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Arikunto, 2016), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Kaidah keputusannya

adalah jika *Cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel, jika *Cronbach alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,741	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,894	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- |              |                |                          |
|--------------|----------------|--------------------------|
| 1) 1,0 – 1,8 | = Buruk sekali |                          |
| 2) 1,9 - 2,6 | = Buruk        |                          |
| 3) 2,7 - 3,4 | = Cukup        |                          |
| 4) 3,5 – 4,2 | = Baik         |                          |
| 5) 4,3 - 5,0 | = Sangat Baik  | Sumber : (Sudjana, 2005) |

### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah) (Sugiyono, 2017). Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Lingkungan Kerja non fisik

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Budaya organisasi

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Budaya organisasi

$e$  = standar error

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS)

#### 1) Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variable  $Y$ . kalau  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2012). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value  $< 0,01$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance*

*value* > 0,01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.  
(Simamora, 2012)

### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2015)

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test)

- a) Tidak ada autokorelasi positif jika  $0 < d < dl$  maka ditolak
- b) Tidak ada autokorelasi positif jika  $dl \leq d \leq du$  maka tidak ada keputusan
- c) Tidak ada korelasi negative jika  $4 - dl < d < 4$  maka ditolak
- d) Tidak ada korelasi negative jika  $4 - du \leq d \leq 4 - dl$  maka tidak ada keputusan
- e) Tidak ada autokorelasi, positif atau negative jika  $du < d < 4-du$  maka diterima

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan

gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2015).

#### 3.7.4 Pengujian hipotesis dengan uji t atau uji parsial

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 (Sugiyono, 2017)

1. Membuat formulasi hipotesis
2. Menentukan level signifikansi yaitu 0,05 atau 5%
3. Mengambil keputusan
  - Jika  $t_{sig} < \alpha = 0,05$  , maka Hipotesis diterima
  - Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$ , maka Hipotesis ditolak

### 3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017) mengenai koefisien determinasi yaitu merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Hasil dari analisis ini dinyatakan dalam presentasi batas-batas determinasi sebagai berikut :

$$0 < r^2 < 1$$

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2015)

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deni Sulistiawan (2017) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- Fakhar Shahzad (2012) Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview
- Fariz Ramanda Putra (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)
- Ganaphati, I. M. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma persero). *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.1 April 2016*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitahi Njenga Samson (2015) *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Bandung: Alfabeta.
- Mariama Zakari (2013) *Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana*
- Mashal Ahmed & Saima Shafiq (2014) *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Agung Baiquni (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Raja Grafindo.
- Robbins and Judge. (2013). *Organizational Behavior. 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Simamora, B. (2012). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka .
- Singarimbun, M. d. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Bandung: PT, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.