

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIBADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN WONOGIRI

Muhammad Khoirudin¹ dan Dra. Hj. Istiatin, SE, MM.²

Fakultas Ekonomi, Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
Jl.KH.Agus Salim No.10, Jawa Tengah 57147, Indonesia
E-mail: masodhie87@gmail.com
istiatinumi@gmail.com

Dra.EnyKustiyah, MM.³

Fakultas Ekonomi, Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
Jl.KH.Agus Salim No.10, Jawa Tengah 57147, Indonesia
E-mail: kustiyah_uniba@gmail.com

ABSTRACT

The objectives in this research is to analyze organizational culture, work environment and competence to the performance of employees of Central Board of Statistics of Wonogiri Regency either partially and simultaneously.

This research methodology is quantitative descriptive research, by taking the population of all employees at BPS Kabupaten Wonogiri, with a sample of 400 people. Data collection in this study one of them using questionnaires to get data about the influence of organizational culture, environment and kompetensi on employee performance both partially and simultaneously. Based on the results of analysis with linier bergada regression, t test and F test using SPSS 22.0 for Windows serves to prove the research hypothesis.

The results showed that simultaneously based on F test gave result 34,511 and t test for organizational culture variable equal to 5,786, work environment variable equal 2,843, and competence equal to 5,610, so either simultant or partially there is influence significantly organizational culture, work environment and competence to the performance of BPS staff of Wonogiri Regency. In determination test, the result is contingent of organizational culture, work environment and competency 85,60%, while from result of doubled linear regression yielded result $Y = 3,266 + 0,592 X1 + 0,286X2 + 0,634X3$

Keywords: *Organizational Culture, Working Environment of Competence and Performance.*

1. Pendahuluan

Kemampuan perusahaan dalam melakukan persaingan tidak saja ditentukan oleh kemampuan perusahaan tersebut namun lebih kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang handal dengan skill dan kompetensi yang luar biasa merupakan asset yang harus dijaga. Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Organisasi menjadi sangat menentukan bagi manusia dalam berkarya untuk menciptakan suatu pengharapan, salah satunya adalah akan mendapatkan kompensasi, baik berupa uang maupun penghargaan

serta kepuasan tertentu, untuk dapat bertahan dan menjalankan kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga (Susilowati, 2014). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Selain kompetensi, budaya organisasi yang baik akan mendukung kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi

Selain budaya organisasi kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, faktor yang pantas diperhatikan adalah semangat kerja yang tinggi dan juga kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Selain itu, meskipun kepada pegawai diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja pegawai dapat menjadi jelek apabila lingkungannya diabaikan. Karena apabila lingkungan kerja pegawai tidak baik dan tidak kondusif, maka semangat kerja pegawai akan menurun yang akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja kerja pegawai di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedang lingkungan kerja kurang harmonis hal ini adanya pegawai merasa kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik sangat mendukung beraktivitas bagi pegawai, lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan begitu juga antar bawahan terdapat interaksi aktif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan dalam suasana yang kondusif, sehingga dengan demikian akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk lebih aktif.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul ”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana perhitungan dengan angka-angka diperkirakan lebih obyektif karena untuk menentukan kesimpulan yang akan diperoleh dalam penelitian ini, penelitian merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

Metode analisis data meliputi: uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis berupa uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS 23 diperoleh hasil analisis data meliputi: uji deskriptif data penelitian, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

a. Deskripsi Umum Data Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel.1

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA/ Sederajat	7	17,5
Sarjana	10	25
Pasca Sarjana	23	57,5
TOTAL	40	100

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah. 2018

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel.2

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	28	70
Perempuan	12	30
TOTAL	40	100

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah. 2018

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel.3

Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun		4
25 –40 tahun	25	62,5
> 40 tahun	15	37,5
TOTAL	40	100

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah. 2018

b. Hasil Analisis

1) Uji Analisis Prasyarat

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
BudOrg1	0,724	0,514	Valid
BudOrg2	0,681	0,514	Valid
BudOrg3	0,884	0,514	Valid
BudOrg4	0,907	0,514	Valid
BudOrg5	0,561	0,514	Valid
Lingker1	0,854	0,514	Valid
Lingker2	0,733	0,514	Valid
Lingker3	0,736	0,514	Valid
Lingker4	0,630	0,514	Valid
Lingker 5	0,659	0,514	Valid
Kompetensi1	0,613	0,514	Valid
Kompetensi2	0,675	0,514	Valid
Kompetensi3	0,706	0,514	Valid
Kompetensi4	0,824	0,514	Valid
Kompetensi5	0,561	0,514	Valid
Kin1	0,854	0,514	Valid
Kin2	0,733	0,514	Valid
Kin3	0,736	0,514	Valid
Kin4	0,630	0,514	Valid
Kin5	0,577	0,514	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2018

Nilai r_{tabel} untuk kasus ini dengan responden sebanyak 20 (derajat kebebasan 5%) adalah 0,444. Pengujian validitas ini dilakukan pada masing-masing atribut pertanyaan untuk tiap variabel baik variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi) maupun variabel dependen (Kinerja).

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	Keterangan
Budaya Organisasi	0,706	Reliabel
Lingkungan kerja	0,793	Reliabel
Kompetensi	0,690	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,706	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2018

Dari Data Primer Yang Diolah, dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan, baik dengan analisis yang dilakukan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner maupun dari hasil analisis menggunakan *software* SPSS versi 23, ternyata menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} diatas 0,650 atau lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,6 atau $0,7 > 0,6$. Dengan demikian, maka kuesioner yang dipergunakan adalah reliabel.

2) UjiAsumsiKlasik

UjiNormalitas

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

Vaiabel	N	Nilai Probalitas (P)		Keterangan
		P	α	
Budaya Organisasi	40	0,921	0,05	Normal
Lingkungan kerja	40	0,441	0,05	Normal
Kompetensi	40	0,846	0,05	Normal
Kinerja	40	0,921	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *p-value* berturut-turut dari Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kompetensi Kinerja adalah sebesar 0,921; 0,441; 0,846; 0,876; dan 0,921 Nilai *p-value* ternyata lebih besar dari α ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang Kinerja memiliki sebaran data yang normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Budaya Organisasi	3,458	2,011	tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan kerja	2,843	2,011	tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi	5,610	2,011	tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah. 2018

Dari hasil tersebut terlihat bahwa seluruh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ semua koefisien regresi tersebut signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan

Uji Multikolinearitas

Tabel.8
Uji Multikolineritas

Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,661	2,269	tidak terjadi
Lingkungan kerja	0,661	2,269	tidak terjadi
Kompetensi	0,661	2,269	tidak terjadi

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah. 2018.

Berdasarkan tabel tersebut nampak bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$ dan Toleransi $> 0,1$; serta diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,856 sehingga tidak melebihi 0,9.

Uji Regresi

$$Y = 3,266 + 0,592 X_1 + 0,286 X_2 + 0,634 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- b.** Nilai konstanta bertanda positif sebesar 3.264 menyatakan, bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel (Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Kompetensi) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka Kinerja Pegawai adalah 3,266 dari skala pengukuran yang digunakan.
- c.** Jika X_2 , Budaya Organisasi, mengalami perubahan sebesar 1 dan bertanda positif maka akan berpengaruh positif kepada Kinerja Pegawai (Y) dan memberikan perubahan sebesar 0,592.
- d.** Jika X_2 , Lingkungan kerja, mengalami perubahan sebesar 1 dan bertanda positif maka akan berpengaruh positif kepada Kinerja Pegawai (Y) dan memberikan perubahan sebesar 0,286.
- e.** Jika X_3 , Kompetensi, mengalami perubahan sebesar 1 dan bertanda positif maka akan berpengaruh positif kepada Kinerja Pegawai (Y) dan memberikan perubahan sebesar 0,634.

1) Uji Ketepatan Model

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,511 > 2,84$), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Wonogiri

2) Uji Hipotesis

- a) Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,686 > 2,024$), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Wonogiri.
- b) Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,024$), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Wonogiri

- c) Hasil $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($5,610 < -2,024$), maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Wonogiri

3) Uji Koefisien Determinasi

Dengan program SPSS diperoleh nilai R^2 sebesar 0,856 atau 85,60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,60% terhadap Kinerja Pegawai atau model yang terbentuk mampu menjelaskan 85,60% keragaman nilai variabel Kinerja Pegawai. Hal ini juga berarti bahwa $(100\% - 85,60\%) = 14,4\%$ keragaman nilai variabel Kinerja Pegawai ditentukan oleh variabel-variabel selain yang terdapat dalam model.

c. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya model estimasi dari regresi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bersifat andal, jadi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi dapat memprediksi kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,11 > 2,84$ pada taraf signifikansi 5%, maka budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis pertama diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi, maka kinerja pegawai cenderung lebih meningkat.

Hasil analisis regresi dengan menggunakan uji t untuk variabel budaya organisasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,686 > 2,024$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Baba (2012), Rian Adriani (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,024$), maka hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih

(2014), Sri Handoko dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel kompetensi juga dilakukan uji t sehingga diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,610 > 2,024$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Baba (2012), Anak Agung Budi Nugroho dkk(2015) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *RSquare* (R^2) sebesar 0,856 dan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) 0,822, hal ini berarti bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 85,6 % terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh keyakinan akan Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji F menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri terbukti.
2. Dari perhitungan Uji t diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri terbukti.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri terbukti.
 - c. Kompetensi terhadap berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri tidak terbukti.

3. Model regresi yang merupakan persamaan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 3,266 + 0,592 X_1 + 0,286 X_2 + 0,634 X_3$.
4. Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya (budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi) memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 85,6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Saran

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk menuju ke arah yang lebih baik, yaitu:

1. Hendaknya faktor lingkungan kerjaperusahaan memberikan kenyamanan bekerja bagi para pegawai.
2. Disarankan agar perusahaan memperhatikan lingkungan kerja sehingga akan tercipta kondisi yang nyaman dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.
3. Diharapkan instansi untuk mempertahankan tingkat Kompetensipegawai dengan melakukan pelatihan–pelatihan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga data yang dihasilkan akan lebih berkualitas.

Daftar Pustaka

- Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, Mapparenta, Zaenal Arifin. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Quest Journals*
- Ajazali, Moh., 2007. *Pengembangan Psikologi Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima, Tunas Mekar, Yogyakarta.
- Alharbi Mohammad Awadh dan Alyahya, Mohammed Saad. 2013. Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. *International Review Of Management And Business Research Vol. 2 Issue.1*
- Ali Baba. 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411 – 0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*

- Andi Syahrums, Ida Aju Brahmasari, Riyadi Nugroho. 2016. Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org. Volume 5 Issue 4. April. 2016. PP—52-64.
- Andriani Rian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Ecodemica*. Vo. II No. 2 September. 2014.
- Anonim, 2007. *Arti Definisi/Pengertian Budaya Kerja Dan Tujuan/Manfaat Penerapannya Pada Lingkungan Sekitar*, Jurnal Sosiologi.
- Arikunto, S. 2014, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2015. dialihbahasakan Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke – 10, PT Indeks.
- Gibson, James L, Ivansevic Johyn M & Donnelley, James H.2014, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Tiga, Edisi Kedua, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani,2011.*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jajang Amiroso and Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers’ Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015.
- Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14. ISSN(Online) : 2347-3002
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Meithiana Indrasari. 2017. The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi*, Volume 7, Nomor 2 MARET 2017.
- Nawawi, Hadari, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keenam (Revisi), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh.,2015. *Metode Penelitian dan Riset*, GrafitiPress, Surabaya.
- Pandi Afandi dan Bambang Supeno. 2016. The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher’s Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 5; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, DR, 2014, Edisi Keenam, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

- Thoha, Miftah 2015. *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi I, Cetakan Ketujuh belas, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2016. *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi I, Cetakan Kedelapan belas, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2014. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Untung Subagyo. Miyasto. Idris. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Strategi* Vol. 23 No. 1 Juli 2014.
- Wursanto, 2013, *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius