

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PLTA KERINCI
MERANGIN HYDRO**

Jeke Jufitra^{1)*}, Atrio Saputra²⁾ Sudirman³⁾ Melifia Liantifa⁴⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: ¹⁾jekejufitra@gmail.com, ²⁾atriosaputra@gmail.com, ³⁾sudirman65stie@gmail.com,
⁴⁾mel.liantifa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Is there an influence of Organizational Culture on the work effectiveness of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydroelectric Power Plant, how much is the effect partially? ?, 3) Is there any influence of Work Facilities on the work effectiveness of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydro Power Plant and how much of the effect is partially? big effect simultaneously? The research methodology used is descriptive qualitative and descriptive quantitative approaches. The research results are; 1) partially, there is an influence of Organizational Culture on the work effectiveness of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydroelectric Power Plant, 2) partially, there is an influence between the work ability of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydroelectric Power Plant, 3). Partially, there is no influence of facilities on the work effectiveness of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydro Power Plant, 4) Simultaneously, there is the influence of organizational culture, ability and work facilities simultaneously on the work effectiveness of the employees of the Kerinci Merangin Hydro Hydro Power Plant.

Keywords: Organizational Culture, Ability, Work Facilities, Work Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai PLTA Kerinci Merangin, seberapa besar pengaruhnya secara parsial? ?, 3) Apakah terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Air Kerinci Merangin dan seberapa besar pengaruhnya

secara parsial? efek besar secara bersamaan? Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah; 1) secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai PLTA Kerinci Merangin, 2) secara parsial terdapat pengaruh antara kemampuan kerja pegawai PLTA Kerinci Merangin, 3). Secara parsial tidak terdapat pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kerja pegawai PLTA Kerinci Merangin, 4) Secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai PLTA Kerinci Merangin. Pembangkit Listrik Tenaga Air Kerinci Merangin.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kemampuan, Fasilitas Kerja, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Steers (2005) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberikan tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Menurut Steers (2005) Efektivitas kerja dapat diukur dengan indikator yang meliputi kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Fenomena efektivitas kerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro terlihat dari pelaksanaan pembangunan proyek yang terus berlangsung dan berjalan dengan baik dimana para karyawan bekerja sesuai prosedur yang berlaku, meskipun terkadang terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro seperti adanya kegiatan unjuk rasa masyarakat yang kadang mengganggu aktivitas kerja lapangan. Hal tersebut dikhawatirkan dapat mengganggu pencapaian efektivitas kerja karyawan, disudut pandang masyarakat menganggap bahwa operasional PLTA Kerinci Merangin Hydro di takutkan akan mencemari lingkungan mereka.

Pencapaian efektivitas kerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gie (2015) diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi, kemampuan kerja, sikap dan motivasi. Menurut Gie (2015) diantara faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, budaya organisasi, perlengkapan dan fasilitas. Sedangkan O'Really (2003) menambahkan faktor fasilitas sebagai faktor yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dari beberapa faktor di atas diketahui bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, dan jika dikaitkan dengan penelitian ini maka budaya organisasi di PLTA Kerinci Merangin Hydro juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yang bekerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro.

Budaya organisasi secara teori ikut mempengaruhi disiplin atau tidak disiplinnya karyawan bekerja di organisasi tersebut, sebab kedisiplinan atau ketidaksiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika budaya dalam sebuah organisasi sudah terbiasa menerapkan budaya disiplin, maka pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut akan juga akan ikut disiplin. Tetapi, jika organisasi budaya organisasi yang tidak disiplin, maka pegawai yang bekerja disana juga akan ikut tidak berdisiplin, oleh sebab budaya yang berkembang akan menjadi panutan bagi karyawan. Menurut Wibowo (2010), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya

Faktor budaya organisasi bukanlah faktor satu-satunya yang mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Gie (2015), kemampuan karyawan turut mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Menurut Robins (2006) kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Faktor lainnya yang juga berperan penting dalam efektivitas kerja karyawan, faktor tersebut adalah fasilitas kerja. Menurut Riva'i (2004) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fenomena terkait fasilitas kerja yang ada di PLTA Kerinci Merangin Hydro hasil wawancara dengan bagian personalia (23/3/2022) masih belum begitu lengkap, hal ini dikarenakan PLTA ini masih dalam tahap pembangunan, sehingga fasilitas kantor masih bergabung dengan bagian-bagian lainnya, sehingga ruangan kantor terasa sempit, jika semua staff berkumpul bersama, selain itu belum adanya keterangan tentang kompensasi bagi karyawan yang diberhentikan dan jenjang karir bagi karyawan tetap yang berprestasi, hal ini disebabkan perusahaan belum beroperasi secara penuh sehingga belum tergambar jenjang karir pegawai selain dari posisi yang dijabat saat ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

Tujuan Penelitian

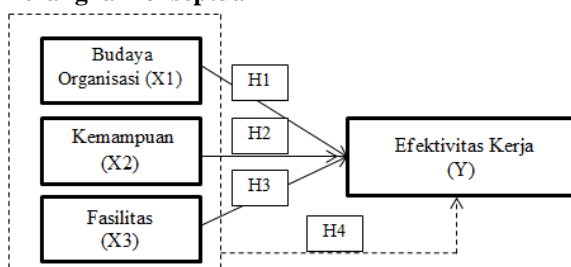
Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara simultan dan berapa besar pengaruhnya

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Naibaho (2021) dengan judul “Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap efektivitas Kerja Pegawai”. Penelitian dari Firmansyah (2018) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya”. Penelitian dari Syamsuri (2016) dengan judul “Analisis Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai”. Dan penelitian dari Sugiarto (2016) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disipli Kerja terhadap Efektivitas Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantar (KOPA TTN) Jember”.

Kerangka Konseptual



2. METODE PENELITIAN

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016) Data Primer Merupakan sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti.

Menurut Husein Umar (2013) Data Sekunder adalah sebagian data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

Sumber Data

Data dari penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah teori-teori yang bersumber dari buku-buku dan jurnal-jurnal dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PLTA Kerinci Merangin Hydro merupakan perusahaan terbuka yang bergerak dibidang jasa yaitu pembangkit listrik tenaga air. Pembangkit listrik tenaga air terletak di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi, Indonesia. Wilayah proyek ini berjarak 377 km dari Pelabuhan Teluk Bayur, dan sekitar 400 km dari Jambi, ibu kota Provinsi Jambi. Tolok ukur untuk Pembangkit Listrik adalah: $2^{\circ} 13' 5.72'' - 2^{\circ} 11' 26.4''$ Lintang Selatan dan $101^{\circ} 40' 18.54'' - 101^{\circ} 45' 44.94''$ Bujur Timur. Pembangkit tersebut akan memiliki Kapasitas Nilai Nominal 350 MW.

Hasil Analisis Data Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	10,355	4,584		2,259	,027			
1 TOTAL_X1	,314	,088	,498	3,588	,001	,556	,381	,337
TOTAL_X2	,154	,111	,171	1,394	,168	,453	,158	,131
TOTAL_X3	-,076	,103	-,087	-,738	,463	,288	-,084	-,069

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Diketahui Constant (a) sebesar 10,355 sedangkan nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,314, koefisien regresi Kemampuan (X2) sebesar 0,154, dan koefisien regresi Fasilitas Kerja (X3) sebesar -0,076, sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,355 + 0,314X_1 + 0,154X_2 - 0,076X_3$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah 10,355 berarti konstan jika budaya organisasi tetap, kemampuan tetap, dan fasilitas kerja tetap, artinya semakin baik budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas maka akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.
2. Nilai koefisien Budaya Organisasi adalah Positif sebesar 0,314, artinya semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan fektiftas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro

3. Nilai koefisien Kemampuan adalah Positif sebesar 0,154, artinya semakin baik kemampuan maka akan meningkatkan fektiftas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.
4. Nilai koefisien Fasilitas Kerja adalah negatif sebesar 0,076, artinya semakin buruk Fasilitas Kerja maka akan menurunkan fektiftas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro\

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,303	2,51675

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Diketahui dari tabel diatas diatas R Square 0,329 dimana didapatkan nilai sebesar:

$$R^2 \times 100 \% \\ 0,329 \times 100 \% = 32,9\%$$

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi variabel Efektifitas Kerja dipengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan (X_2), Fasilitas Kerja (X_3), sebesar 32,9%. Artinya Budaya Organisasi, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Efektifitas Kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro sebesar 32,9% dan sisanya ($100\% - 32,9\%$) = 67,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	10,355	4,584		2,259	,027			
1 TOTAL_X1	,314	,088	,498	3,588	,001	,556	,381	,337
TOTAL_X2	,154	,111	,171	1,394	,168	,453	,158	,131
TOTAL_X3	-,076	,103	-,087	-,738	,463	,288	-,084	-,069

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 di atas, adapat dijelaskan bahwa jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dari $df = 76$ dan $\alpha = 0,05$ adalah (1,99167), maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja (X_1) nilai t_{hitung} Lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($3,588 > 1,99167$) dengan tingkat signifikan adalah $0,001 < 0,05$. Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Budaya Organisasi (X_1) secara parsial terdapat pengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.

2. Variabel Kemampuan (X_2) nilai t_{hitung} Lebih Kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($1,397 < 1,99167$) dengan tingkat signifikan adalah $0,168 > 0,05$. Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis H_0 diterima dan H_2 ditolak yaitu Kemampuan (X_2) secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.
3. Variabel Fasilitas Kerja (X_3) nilai t_{hitung} Lebih Kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($-0,739 < 1,99167$) dengan tingkat signifikan adalah $0,463 > 0,05$. Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis H_0 diterima dan H_3 ditolak yaitu Fasilitas Kerja (X_3) secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.

Uji Hipotesis f (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236,413	3	78,804	12,441	,000 ^b
Residual	481,387	76	6,334		
Total	717,800	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} Lebih besar dari pada nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} adalah 12,441 besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 2,72 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,441 > 2,72$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan (X_2), Fasilitas Kerja (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 27,69%.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 7,75%
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya – 2,50%.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, kemampuan, dan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro, dan besarnya pengaruh hanya 32,9%.

Saran

1. Pada variabel fasilitas kerja terdapat pertanyaan dengan nilai ter rendah yaitu tentang “Isentif diberikan setiap akhir bulan” yaitu sebesar 76,50% berada pada kondisi Cukup Baik. Maka disarankan kepada pihak PLTA untuk dapat memberikan isentif sebagaimana permintaan karyawan dengan menimbang hasil dari pekerjaan karyawan tersebut.

2. Pada variabel efektivitas kerja terdapat pertanyaan dengan nilai terendah yaitu “Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya” yaitu sebesar 75,00 % berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan kepada pihak PLTA agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keinginan dengan calon karyawan yang sesuai dengan keahliannya.
3. Pada variabel budaya organisasi terdapat pertanyaan dengan nilai terendah yaitu tentang “Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal” yaitu sebesar 75,75% berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bisa bergabung sendiri tanpa ada rasa tuntutan.
4. Pada variabel kemampuan terdapat pertanyaan dengan nilai terendah yaitu tentang “Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.” yaitu sebesar 78,00% berada pada kondisi Cukup Baik. Maka dapat disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan terutama dalam memecahkan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Akbar, D., & Ruzikna. 2017. Pengaruh Truktur Kepemilikan, Free Cash Flow, Struktur Aset, dan Kebijakan Dividen Terhadap Kebijakan Utang Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif dan Komponen yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JOM FISIP*. vol. 6, No. 1
- Alex S, Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Almasri, M. Nazar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, vol. 19, No.2
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14(2): 144—150.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D; Pendekatan Praktis*. Jakarta: Gramedia.
- Elbadiansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Firmansyah. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *jurnal EKSEKUTIF* vol. 15 No. 2 Desember 2018.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie. 2015. *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Nurcahaya.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, DR. A.A. nwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika
- Naibaho. 2021. Fasilitas Kerja, Budaya organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Fasilitas Kerja, Budaya organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
- Oreilly, Ronald. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Rival, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: KappaSigma.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. 2015 Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Romodo. 2020. Sistem Informasi Bisnis. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Saihuudin. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siagian, Sondang., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksa
- Sinambela. 2012. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamdeia Group.
- Soeprapto. 2006. Konsep Strategi dan Aplikasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta: Penamndia Group.
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Sugiarto. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA PIN) Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10 No. 3 September 2016.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D. Bandung: Alfa Beta.
- Syamsuri. 2016. Analisis Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ilmi AMIK Labuhan Batu Vol.4 No. 1 Januari 2016.
- Tjiptono, Fandy. 2014. Strategi Pemasaran Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset