

Pengaruh Tindakan Afirmatif dan Budaya Organisasi Terhadap Manajemen Kinerja PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur

Via Lailatur Rizki^{1*}, Rizki Fatmawati²
 STIE Widya Gama Lumajang¹, Universitas Jember²
 *e-mail : vialailaturrizki@gmail.com

Dikirim	Direvisi	Diterima
11 November 2020	14 November 2020	18 November 2020

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan afirmatif dan budaya organisasi terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu dengan cakupan Lumajang, Batu dan Kabupaten Malang sebanyak 66 karyawan dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan afirmatif tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.

Katakunci: Tindakan Afirmatif, Budaya Organisasi, Manajemen Kinerja.

Abstract:

This research aims to determine the effect of affirmative action and organizational culture on performance management on PT. Bintang Sayap Utama Area East Java One. The type of research used is causal research. The population used is all employees of PT. Bintang Sayap Utama Area East Java One with coverage of Lumajang, Batu and Malang regency as many as 66 employees with census method. The analytical method used in this study is multiple linear regressions. The results showed that affirmative action had no significant effect on pt performance management. Bintang Sayap Utama Area East Java One. Organizational Culture has a significant impact on work management PT. Bintang Sayap Utama Area East Java One.

Keyword: Affirmative Action, Organizational Culture, Work Management

PENDAHULUAN

Saat ini Sumber Daya Manusia semakin diprioritaskan oleh pemerintah, disamping sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan atau dalam suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan program dari pemerintah untuk mengangkat kemiskinan di Indonesia saat ini, terlepas dari program pemerintah yang sudah menjadi isu menarik untuk diangkat, sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus dikembangkan. Sumber daya manusia berperan aktif dalam proses pengelolaan suatu perusahaan maupun lembaga instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya

manusia sangatlah kompleks dalam segala bidang pekerjaan, baik secara struktural maupun secara fungsional. Selain itu, sumber daya manusia dapat membantu persaingan perusahaan baik secara kompetitif maupun kooperatif untuk memenangkan persaingan dari perusahaan lainnya. Sehingga hal ini bisa sejalan dengan visi misi perusahaan, untuk mencapai goal yang diinginkan. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat sangatlah diperlukan, dengan pemilih sumber daya manusia yang selektif dan tanpa adanya unsur diskriminatif maupun karena kekeluargaan (kenalan orang dalam). Hal ini dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem – sistem

organisasi yang berlaku dari pemberi kerja dengan melakukan tindakan afirmatif kepada pelamar, serta tidak pula melanggar ketentuan maupun budaya organisasi yang ada.

Menurut bangun (2012:64) tindakan afirmatif mewajibkan para pemberi kerja memberikan kepastian kepada pekerja akan kesempatan yang sama atas pekerjaan tanpa memandang ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku bangsa. Peran pemberi kerja sangatlah dituntut untuk melakukan langkah –langkah positif kepada pelamar yang akan bergabung, dengan perlakuan yang sama antara pelamar satu dengan yang lainnya dengan mengikut sertakan semua pelamar untuk mengikuti yang digelar bersama tanpa adanya pengecualian bagi yang dikenal maupun yang baru mendaftar. Hal ini didukung oleh penelitian Lisa M Leslie *et al.* (2014) yang meneliti variabel – variabel tindakan afirmatif (X) dan kinerja (Y) yang menyatakan bahwa tindakan afirmatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana memberikan kesempatan yang sama kepada para pekerja dengan melibatkan dan mendukung manajemen untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia akan tetapi pada penelitian Andika (2017) menyatakan tindakan afirmatif berpengaruh negatif terhadap manajemen kinerja.

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain Robbins (2007:721). Penelitian yang mendukung budaya organisasi adalah penelitian Novitasari (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap manajemen kinerja, karena dengan adanya budaya atau kebiasaan dapat memberikan semangat untuk bekerja. Akan tetapi pada penelitian Maabuat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja.

Menurut Raymond *et al.* (2011:451) manajemen kinerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Menurut Raymond *et al.* manajemen kinerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian penting diantaranya. Pertama mendefinisikan kinerja, sistem manajemen kinerja dapat menentukan aspek-aspek kinerja yang sangat berarti bagi organisasi, dengan melalui analisis jabatan. Kedua, mengukur kinerja. Sistem tersebut mengukur aspek-aspek kinerja melalui penilaian kinerja yang hanya merupakan salah satu metode untuk mengelola kinerja karyawan. Ketiga, memberikan umpan balik informasi kinerja. Sistem tersebut memberikan umpan balik kepada para karyawan melalui pembahasan-pembahasan umpan balik kinerja sehingga mereka dapat menyesuaikan kinerjanya dengan sasaran- sasaran organisasi. Umpan balik yang dimaksudkan juga dapat dipenuhi dengan mengaitkan imbalan-imbalan terhadap kinerja melalui sistem kompensasi seperti melalui kenaikan jabatan atau bonus prestasi. Mencapai sasaran perusahaan yang sudah disepakati perlu untuk mengimplementasikan dan memahami tindakan afirmatif, budaya organisasi dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang akan memengaruhi manajemen kinerja. Salah satu perusahaan yang mengimplementasikan tindakan afirmatif dan budaya organisasi adalah PT Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.

PT Bintang Sayap Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok dan distribusi pemasaran rokok. Berbagai jenis produk rokok di hasil kan oleh PT Bintang Sayap Utama dan langsung di distribusikan kepada konsumen diberbagai wilayah. Dalam cakupannya PT. Bintang Sayap Utama terbagi menjadi tiga area, namun yang menjadi fokus penelitian adalah pada area Jawa Timur satu. Selain terbatas karena masa pandemi Covid-19. Pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu yang membawahi Kabupaten

Malang, Batu dan Lumajang ini perlu penekanan tindakan afirmatif dimana karyawan diberikan kesempatan yang sama kepada dengan melibatkan dan mendukung manajemen untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan-karyawan tersebut mengimplementasikan budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Bintang Sayap Utama. Nilai budaya organisasi meliputi. Pada kenyataan yang terjadi karyawan PT. Bintang Sayap Utama area Jawa Timur satu sangat kurang mengimplementasikan budaya organisasi. Upaya untuk pengembangan karyawan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan tidak hanya dari segi karyawan tapi juga perusahaan. Kurangnya pengertian tentang nilai budaya organisasi mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Adanya permasalahan terkait dengan keterlambatan distribusi, tidak tercapainya target, dan kurangnya komunikasi baik antar karyawan dengan pelanggan sebagai mitra memiliki dampak terhadap pencapaian manajemen kinerja khususnya pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu. Berdasarkan hal tersebut dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tindakan Afirmatif, Budaya Organisasi Terhadap Manajemen Kinerja Karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tindakan afirmatif berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu ?
2. Apakah tindakan afirmatif berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

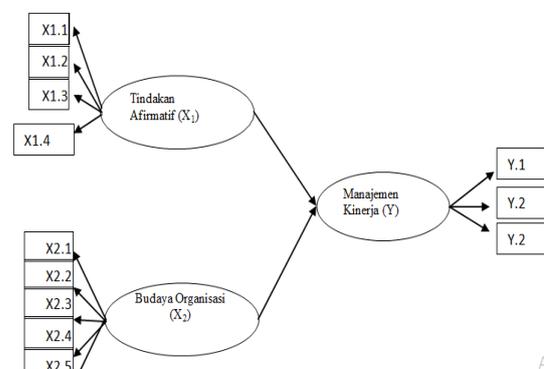
1. Mengetahui pengaruh variabel tindakan afirmatif terhadap manajemen kinerja karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.
2. Mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap manajemen kinerja karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan dengan Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas, dimana mencari kejelasan hubungan yang berbentuk sebab akibat diantara beberapa variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu yang berjumlah 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan menggunakan seluruh karyawan. Menurut Arikunto (2012;104), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10- 15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, observasi dan wawancara. Model dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL

Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin diketahui karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan dengan prosentase 89% sebanyak 59 orang karyawan laki-laki, 11 % sebanyak 7 orang karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan PT. Bintang Sayap Utama bergerak dibidang distributor rokok dimana dalam pemasaran lebih mengandalkan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan untuk posisi administrasi dll.

Berdasarkan responden berdasarkan usia, dengan jumlah 38 orang (57%) karyawan mendominasi dengan usia rentang 20-30 dengan posisi Team Leader, Motoris dan Dropping. Hal ini dikarenakan pada posisi tersebut dibutuhkan stamina dan kecekatan dari karyawan untuk mendistribusikan produk dan mengenalkan pada pasar. Selebihnya pada rentang usia 31-40 tahun terdapat pada team leader dan super visi dengan jumlah 13 orang (20%) dan 15 orang (23%) pada rentang usia 41-50 tahun pada jabatan lain.

Berdasarkan pendidikan, paling banyak adalah dengan pendidikan Strata 1 (54%) sebanyak 36 karyawan, diikuti 25 orang (38%) dengan pendidikan Diploma dan 5 orang karyawan (8%) dengan pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan komitmen dari PT. Bintang Sayap Utama sesuai dengan nilai budaya organisasi yaitu pengembangan pegawai untuk pertumbuhan dan berkelanjutan.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja paling banyak dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 35 karyawan (53%) dimana lama bekerja karyawan tersebut biasanya dipengaruhi oleh target atau pencapaian setiap karyawan seperti team leader, motoris dan dropping. 6-10 tahun dengan jumlah karyawan 25 orang (38%) dan lebih dari 10 tahun dengan jumlah 6 orang karyawan (9%).

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan dua uji instrument, yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat

ukur melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan *nilai* korelasi dengan *Pearson Productmoment*. Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, diketahui bahwa masing – masing item atau indicator yang digunakan mempunyai nilai signifikan *r* hitung yang lebih besar dari 0,30 dan signifikan yang lebih kecil dari 5%. Hal ini berarti indicator – indicator yang digunakan dalam variable penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa intrumen penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, menunjukkan data yang diperoleh bersifat reliable karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yakni (0,719, 0,705, 0,677 > 0,60) sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliable.

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap terikat, yaitu pengaruh dari Tindakan Afirmatif (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap Manajemen Kinerja (Y).

Hasil persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut.

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

$$Y = 2,498 + 0,109 TA + 0,367 BO$$

Keterangan :

Y	= Manajemen Kinerja
a	= Konstanta
b	= koefisien regresi
TA	= Variabel Tindakan Afirmatif
BO	= Variabel Budaya Organisasi

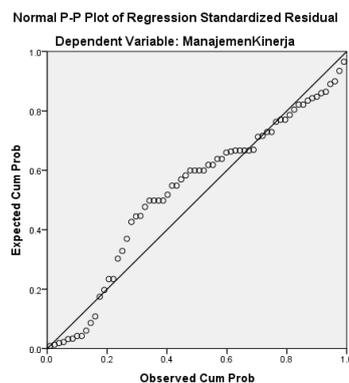
Interpretasi secara teori dari persamaan analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta 2,498 dapat diartikan, apabila variabel Tindakan Afirmatif dan Budaya Organisasi tidak dilaksanakan atau sama dengan nol, maka manajemen kinerja masih ada sebesar 2,498.
- b. Hubungan Tindakan Afirmatif terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui bernilai positif yaitu 0,109 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka tindakan afirmatif akan meningkat sebesar 0,109.
- c. Hubungan budaya organisasi terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui bernilai positif 0,367 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka budaya organisasi akan meningkat sebesar 0,367.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1. Terlihat bahwa P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

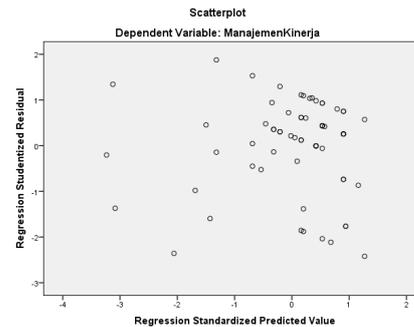
b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Tindakan afirmatif dan Budaya Organisasi mempunyai

nilai tolerance $0,992 > 0,1$ dan nilai VIF $1,009 < 10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan dengan gambar berikut.



Gambar. 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara acak disekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil yaitu bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ ($7,646 > 1,99$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable bebas (tindakan afirmatif dan budaya organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama.

b. Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

Variabel tindakan afirmatif (X_1) memiliki nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ $3,14$ dan signifikansi $0,378 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel

tindakan afirmatif berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama.

Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai t hitung $3,710 > 3,14$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel tindakan afirmatif dan budaya organisasi terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama, dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,195 atau 19,5% dan sisanya 80,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu seperti semangat kerja, karakteristik individu, gaya kepemimpinan, rotasi pekerjaan, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tindakan Afirmatif terhadap Manajemen Kinerja

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel tindakan afirmatif berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh tindakan afirmatif terhadap kinerja memiliki nilai t hitung $0,888 > t$ tabel $3,14$ dan signifikansi $0,378 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel tindakan afirmatif berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar tindakan afirmatif yang diterapkan oleh PT. Bintang Sayap Utama maka akan meningkatkan manajemen kinerja yang sudah dibentuk oleh PT. Bintang Sayap Utama.

Adanya tindakan afirmatif yang baik didalam perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai dan merasa memiliki perusahaan, sehingga dapat bekerja dengan baik tanpa terbebani. Produktivitas karyawan yang baik maka akan meningkatkan kemampuan proses internal, dan perusahaan dan berkembang dan tumbuh mengikuti perkembangan zaman. Seperti saat ini Indonesia telah mengalami cobaan yaitu adanya wabah corona yang dapat meruntuhkan ekonomi negara, sehingga akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan yang beroperasi di Indonesia salah satunya PT. Bintang Sayap Utama. Dimana PT. Bintang Sayap Utama bekerja keras membentuk manajemen kinerja yang baik supaya dapat menghadapi permasalahan ekonomi yang terjadi saat ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Anggi Andika Sandi (2016) yang menyatakan bahwa tindakan afirmatif tidak berpengaruh terhadap manajemen kinerja PT. Semen Puger Santosa.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Manajemen Kinerja

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel budaya organisasi menunjukkan arah positif terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen kinerja memiliki nilai t hitung $3,710 > t$ tabel $3,14$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja PT. Bintang Sayap Utama. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka akan meningkatkan manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama dalam menjalankan aktivitasnya.

Dalam keadaan ekonomi global saat ini dimana ekonomi dunia turun dikarenakan wabah corona maka semua perusahaan didunia terkena dampaknya, salah satunya adalah PT. Bintang Sayap Utama. Dalam menghadapi ekonomi saat ini PT. Bintang Sayap Utama terus melakukan inovasi supaya dapat bertahan dan membentuk strategi untuk terus berkembang dan tumbuh dalam segala situasi. Membuat budaya organisasi dan manajemen kinerja yang baik akan mampu mengontrol integritas disetiap departemen. Dan karyawan harus saling bekerja sama untuk bekerja dengan baik untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novita Dhea Immanisa yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Tindakan afirmatif berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.
3. Tindakan afirmatif dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap manajemen kinerja pada PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur Satu.

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan yaitu PT. Bintang Sayap Utama, sebaiknya menerapkan tindakan afirmatif dan budaya organisasi bagi para karyawannya karena kedua hal tersebut dapat meningkatkan manajemen kinerja bagi para karyawan yang bekerja pada perusahaan.

2. Bagi Akademisi, penelitian ini masih perlu untuk ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya guna memperoleh hasil yang lebih baik dan sempurna. Oleh karena itu untuk menindaklanjuti dan melakukan penelitian ulang maka bisa dilakukan dengan menambahkan variabel yang berbeda guna mendapatkan hasil yang lebih baik dan sempurna.

REFERENSI

- Andika, Anggi S. 2017. Pengaruh Tindakan Afirmatif, Karir, Dan Hubungan Industrial Terhadap Manajemen Kinerja Pada Perusahaan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Skripsi. Universitas Negeri Jember.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Lisa M. Leslie *et al.* 2014. The Stigma Of Affirmative Action: A Stereotyping Based Theory And Meta-Analytic Test Of The Consequences For Performance. *Jurnal ekonomi dan bisnis*.
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *JURNAL Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01 Tahun 2016.
- Novitasari, Dhealmanisa. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Hotel Mega Anggrek). Skripsi: Universitas Mercu Buana.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.