

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BIRO LINGKUP UNIVERSITAS PANCA SAKTI BEKASI)

Oleh : Nova Rina*

ABSTRACT

This research seeks to examine the effect of leadership style and organization on organizational commitment in improving employee performance at the Bureau of the Panca Sakti University Bekasi.

This research uses proportional random sampling method and the information used in this research is primary information in the form of a questionnaire. The research population amounted to 91 people. On the other hand, the illustration of this research is 40 people. The analytical method used in this study is the Structural Equation (SEM) method from the AMOS 4.0 application. The results of this study show that the cause and effect between the variables that influence the criteria for Goodness of Fit, namely chi square = (1144, 691) ; Probability=(0, 058); CMIN/ DF=(1,069), GFI=(0, 826); AGFI=(0, 809); TLI=(0, 991); CFI=(0, 992); RMSEA=(0.017).

The results of the study prove that leadership style has a positive and significant effect on organizational culture, leadership style has a positive and significant impact on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant impact on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance, and leadership style has a positive and significant influence on organizational commitment. on employee performance, and organizational culture that has a positive and significant impact on employee performance.

If these findings are developed to improve employee performance, the Bureau of the scope of Panca Sakti University Bekasi needs to look at the factors that affect employee performance, such as leadership style, work culture, and commitment. Because knowing this influence can be used as a reference for designing strategies to improve employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat terbentuknya interaksi dengan ciri tiap-tiap dan banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola sikap, serta etika kerja, yang kesemuanya hendak menandai keadaan organisasi. Sehingga setiap orang dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang kesimpulannya hendak bersinergi dengan fitur organisasi, teknologi, sistem, strategi serta gaya hidup kepemimpinan. Mutu dari pemimpin kerap kali dikira selaku aspek terutama dari keberhasilan ataupun kegagalan organisasi (Menon, 2002) demikian pula keberhasilan

atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, umumnya dipersepsikan selaku keberhasilan ataupun kegagalan pemimpin. Begitu berartinya kedudukan pemimpin sehingga isu menimpa pemimpin jadi aspek yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan bisnis (Gibson, 2006). Pengaruh menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didasarkan pada logika bahwa manajer memiliki kekuatan untuk merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan menyesuaikan sistem dan proses dengan kebutuhan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

individu, kelompok, dan organisasi. Beberapa peneliti mendefinisikan keterlibatan organisasi sebagai ukuran kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pendekatan ini harus diganti dengan strategi partisipatif, dimana karyawan merespon dengan sangat baik terhadap kontrol yang ketat, ditempatkan dalam situasi yang didefinisikan dengan baik secara konstruktif, dan dianggap sebagai persyaratan yang tidak dapat diterima.

Dengan mengidentifikasi dan mempertimbangkan banyak faktor, Anda dapat memperoleh wawasan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi upaya organisasi untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005). Kinerja adalah posisi yang harus diakui dan dikomunikasikan kepada orang-orang tertentu untuk menentukan tingkat kinerja hasil perusahaan dalam kaitannya dengan visi organisasi dan untuk mengenali dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional. Oleh karena itu, kinerja diartikan sebagai keseluruhan kinerja pegawai. Berangkat dari hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

Steers dalam (Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam organisasi tempat karyawan bekerja, tingkat keterikatan karyawan menentukan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam dunia bisnis, *employee engagement* sangat penting bagi organisasi. Karena partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas, beberapa organisasi menggunakan faktor partisipasi sebagai prasyarat untuk mengisi lowongan dan pekerjaan.

Budaya organisasi (*organizationa culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner, 1996). Budaya organisasi merupakan elemen terpenting dari sebuah organisasi. Meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan budaya yang kuat yang dapat

digunakan untuk mencapai tujuan bisnis. Organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki karakteristik tertentu yang dapat mengikutsertakan orang-orang dalam organisasi tersebut. Budaya yang kuat adalah alat yang sangat berguna untuk memandu tindakan yang membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Budaya organisasi (*organizational culture*) secara umum dipahami dan dihormati serta dimaknai sebagai nilai-nilai dan kode-kode yang dimiliki suatu organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut merasa seperti orang yang berbeda dari keluarganya. berbeda dengan organisasi.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Dalam hal kepemimpinan, ketika pemimpin melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi lebih mungkin untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang dapat mempengaruhi perilaku anggota dan bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin atau direktur suatu organisasi disebut pemimpin bila ia dapat mempengaruhi bawahannya untuk memimpin mereka mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode Proporsional Random Sampling serta informasi yang digunakan dalam Penelitian ini merupakan informasi primer berbentuk kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Mei 2021. Populasi Penelitian berjumlah 80 orang karyawan Universitas Panca Sakti Bekasi. Maka populasi adalah sampel Penelitian ini pula yang berjumlah 80 orang untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam Penelitian ini merupakan Metode *Structural Equation Model (SEM)* dari aplikasi *AMOS 4. 0*.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

HASIL

Data karakteristik responden berdasarkan umur terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Persepsi Responden Berdasarkan Umur Terhadap Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Umur (Tahun)						Jumlah	
	23 – 34		35 – 46		47 – 58			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Gaya Partisipatif	5	20,0	6	19,4	8	32,6	19 (22,1)	
Gaya Pengasuh	3	14,5	5	17,9	5	17,4	13 (16,7)	
Gaya Otoriter	4	15,5	4	11,9	5	17,4	13 (13,8)	
Gaya Birokratis	7	30,0	7	23,9	6	19,6	20 (24,6)	
Gaya BPT	5	20,0	8	26,9	2	13,0	15 (22,9)	
Jumlah	24	100	30	100	26	100	80 (100)	
				55,8		19,2	100	

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat ditunjukkan bahwa sebanyak 32,6 persen responden yang berumur 47 sampai dengan 58 tahun mempersepsikan gaya kepemimpinan yang ada adalah gaya partisipatif, hal tersebut dimungkinkan karena mereka bekerja sudah cukup lama, bahkan ada yang menduduki jabatan struktural, sehingga banyak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Sebanyak 30,0 persen responden yang berumur 23 sampai dengan 34 tahun mempersepsikan gaya kepemimpinan yang ada adalah gaya birokratis, hal tersebut dimungkinkan karena mereka masih baru, dan pemimpin bertindak sesuai dengan garis wewenang.

Sedangkan persepsi terendah adalah pada gaya berorientasi pada tugas, yang dipersepsikan oleh responden yang berumur 47 sampai dengan 58 tahun yaitu sebanyak 13,0 persen, hal ini kemungkinan terjadi karena mereka sudah cukup berpengalaman dalam bidang tugasnya, sehingga tanpa diminta mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Pernyataan ini tidak signifikan karena ditandai dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,40 > 0,05$).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item - Total Correlation* dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat (α) 0,05 yaitu sebesar 0,138. Apabila nilai *Corrected Item - Total*

Correlation lebih besar dari r tabel maka indikator layak (sahih) dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2005).

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data, sedangkan untuk pengujian reliabilitas melalui nilai koefisien alpha dengan dibandingkan nilai 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha diatas 0,60 dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2005). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas dan reliabilitas pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kuesioner

Konstruk/Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach α)	Item (indikator)	Corrected Item - Total Correlation
Gaya Kepemimpinan	0,9585	X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
Budaya Organisasi	0,9346	X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
Komitmen Organisasi	0,9491	X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
Kinerja karyawan	0,9502	X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0
		X	0

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.13 dapat ditunjukkan bahwa semua indikator (*observed*) adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai *Corrected Item - Total Correlation* > r_{tabel} (0,138). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua indikator (*observed*) layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (laten variabel). Koefisien alpha (*cronbach alpha*) memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian (konstruk) yang berupa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Tabel 4.19

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Kelayakan Model

Goodness of Fit Indeks	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi Square	1148,247	1144,691	Baik
Probability GFI	$\geq 0,050$	0,058	Baik
AGFI TLI	$\geq 0,90$	0,826	Marginal
CFI CMIN/DF	$\geq 0,90$	0,809	Marginal
RMSEA	$\geq 0,95$	0,991	Baik
	$\geq 0,95$	0,992	Baik
	$\leq 2,00$	1,069	Baik
	$\leq 0,084$	0,017	Baik

Sumber : data primer yang diolah 2021

Hasil pengujian full model menunjukkan bahwa model dapat dikategorikan memenuhi kriteria fit, hal ini didasarkan lebih dari sebagian kriteria adalah terpenuhi dengan baik. Untuk kriteria GFI atau AGFI masih dalam kategori yang marginal (kurang baik). Hasil perhitungan uji *chi-square* pada full model memperoleh nilai *chi-square* sebesar 1144,691 masih dibawah *chi-square* tabel untuk derajat kebebasan 1.071 pada tingkat signifikan 5 % sebesar 1148,247. Nilai probabilitas sebesar 0,058 yang mana nilai tersebut diatas 0,05. Nilai CMIN/DF sebesar 1,069 masih dibawah 2,00. Nilai GFI sebesar 0,826 dan nilai AGFI sebesar 0,809 yaitu lebih kecil dari 0,90 (marjinal). Nilai TLI sebesar 0,991 yang mana masih diatas 0,95. Nilai CFI sebesar 0,992 yang mana nilainya masih diatas 0,95 dan nilai RMSEA sebesar

0,017 yang mana nilai tersebut masih dibawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan memenuhi kriteria model fit.

KESIMPULAN

Kesimpulan atas masalah penelitian didasarkan atas temuan permasalahan penelitian yang teridentifikasi dan tersusun pada Bab 1. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bagaimana meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan harapan?. Hasil dari temuan penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan untuk menjawab persoalan tersebut yang secara singkat menghasilkan 4 (empat) proses dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain, yaitu:

Pertama, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan analisis full model dapat ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang mempengaruhi terwujudnya kinerja karyawan secara langsung. Studi Ogbonna dan Harris (2000) menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh seorang pimpinan yang dapat diterima (baik) mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan berhati – hati serta berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

Pada Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi perlu untuk memahami proses dasar dari gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kebaikan dan kepentingan bersama dalam organisasi. Upaya ini dilakukan dengan maksud untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (pegawai). Bagi organisasi (Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi) gaya kepemimpinan yang ideal bagi organisasi tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan eksistensi organisasi melalui peningkatan kinerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi dengan koefisien regresi secara langsung adalah 0,318 (**Gaya kepemimpinan \times Kinerja karyawan**). Semua karyawan atau pegawai menginginkan gaya kepemimpinan yang sesuai keinginan dari pegawai itu sendiri, sehingga pengaruhnya adalah langsung terhadap kinerja. Ketepatan gaya kepemimpinan dengan keinginan sebagai besar karyawan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri secara langsung. Berbagai dampak positif dapat timbul apabila pimpinan dapat menjadi panutan bagi semua karyawannya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih baik dan dampak yang ditimbulkan adalah

kinerja dari karyawan Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi dapat terwujud.

Kedua, Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas terhadap komitmen organisasi (Suhana, 2007). Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif karyawan. Sementara perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas juga berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan.

Bagi organisasi mewujudkan gaya kepemimpinan harus menjadi sebuah referensi penting bagi penyusunan organisasi. Masyarakat secara umum akan lebih kritis menilai perhatian dan orientasi organisasi atas komitmen dari karyawan terhadap organisasinya. Pihak Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi perlu untuk memahami proses dasar ini, apabila ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,216 (**Gaya kepemimpinan \wedge Komitmen organisasi**).

Masyarakat atau pihak organisasi akan dirugikan apabila karyawan yang ada didalamnya tidak mempunyai komitmen terhadap tempat dimana dia bekerja. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh komitmen organisasi, maka kinerja karyawan diyakini dapat diwujudkan oleh Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi.

Ketiga, Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat yang berbeda. Kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok, dan pada akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi. B.A Melers et.al (1998, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005). Menurut Schein (2004) Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi dengan koefisien sebesar 0,861 (**Gaya kepemimpinan \wedge Budaya organisasi**).

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Moon (2000) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sehingga dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh total terhadap komitmen organisasi dengan koefisien sebesar 0,750 (**Budaya organisasi \wedge Komitmen organisasi**). Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,304 (**Komitmen organisasi \wedge Kinerja karyawan**).

Keempat, Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Seperti dijelaskan diatas bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi dengan koefisien sebesar 0,861. Semakin kuat budaya organisasi membentuk karakter karyawan maka semakin tinggi budaya organisasi. Hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000) menunjukkan bahwa Budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. (**Gaya kepemimpinan \wedge Budaya organisasi**). Budaya organisasi mempunyai peranan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,295. Chen (2004) dalam penelitiannya menguji pengaruh antara budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan Armanu Thoyib (2005) menyatakan kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan proses yang dikembangkan dalam penelitian ini maka masalah penelitian yang diajukan dan telah mendapat justifikasi melalui pengujian dengan *Structural Equation Model* (SEM) dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bagaimana meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan pada Biro lingkup Universitas Panca Sakti Bekasi tercapai. Alur yang dipakai paling sedikit dapat diwujudkan melalui 4 (empat) proses dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand, 2006, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, 1993, “*Transformational Leadership And Organizational Culture*,” *Public Administration Quarterly*, 17:1, 112-121.
- Cooper, R. Donald & C. William Emory, 2006, “Metode Penelitian Bisnis”, **Penerbit Erlangga**, Jilid 1, Edisi Kelima.
- Flippo, Edwin B, 1994, “**Manajemen Personalia**,” Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fuad Mas’ud, 2004, “**Survai Diagnosis Organisasional**,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGrow Hill.
- Hair, J. F, Black, W. C, Babin, B.J, Anderson, R. E., & Tatham, R. L., 2006, “**Multivariate data Analysis**”, Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- H. Hadari Nawawi, 2003, “**Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**”, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- _____, 2005, “**Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)**”, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, “**Perilaku Organisasi**”, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- _____, “**Perilaku Organisasi**”, Buku 2, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, “**Perilaku Organisasi**”, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mahmudi, 2005, “**Manajemen Kinerja Sektor Publik**”, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001, “**Manajemen Sumberdaya Manusia**,” Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Miftah Thoha, 1983, “**Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya**”, Edisi 1, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, “**Perilaku Organisasi**”, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2000, “**Kebijakan Kinerja Karyawan**,” BPFE, Yogyakarta.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, Sondang P, 2002, “**Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 1996, **Manajemen**, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer.
- _____, 1996, “**Manajemen**”, Jilid II, PT Bhuana Ilmu Populer.
- Suharsimi Arikunto, 2006, “**Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)**,” PT RINEKA CIPTA, Jakarta