

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan  
( Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang )**

**Novianti Agustin**

**Abstract**

*Employee productivity is one measure that is often used to determine the efficiency and effectiveness of the organization. An organization or company can't develop if the productivity of employees does not increase especially with the high level of competition that exists in the business world. Organizational culture, leadership and commitment have an influence in increasing employee productivity. Therefore, three things need to be considered in order to increase productivity of employees. PT. Astra International Tbk Daihatsu Majapahit Semarang Branch is one private enterprise which engaged in the sale and repair of Daihatsu brand car. This type of research is explanatory research. The population in this study are the employee of PT Astra International Tbk Daihatsu Majapahit Semarang Branch. Sample calculation using probability sampling technique with respondents as many as 65 people. Data collection techniques in this research using interview techniques, questionnaire and literature study. The data obtained were analyzed quantitatively by using analytical tools in the form of the cross table, validity, reliability, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing by t test and F test.*

*The conclusion from this study is that there are influence between organizational culture, leadership and a commitment on work productivity at PT Astra International Tbk-Dihatsu, Majapahit Semarang Branch. The organizational culture was 38%, the leadership was 44.9%, and the commitment was 30.1%. Mutual influence the organizational culture, leadership and a commitment by 47.7%, while 52.3% is influenced by other factors. Advice: the company need to increase productivity of employees through increased cultural organizations by instilling cultural values, raise the skills of employees of one of them through training, the leader must be able to motivate the group to discuss the issue before making a decision that reflects the mutual consent of all members of the group and can increase the sense of responsibility as an employee commitment to the company.*

Keywords : *Cultural Organization, Leadership, Commitment, and Employe Produktivity*

### **Abstraksi**

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen mempunyai pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu ketiga hal tersebut perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawannya. PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa penjualan dan perbaikan mobil merek Daihatsu. Tipe penelitian ini adalah eksplanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja di PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang. Perhitungan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan responden sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja di PT Astra International Tbk-Dihatsu Cabang Majapahit Semarang. Pengaruh budaya organisasi 38%, kepemimpinan sebesar 44,9% dan komitmen sebesar 30,1%. Pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen sebesar 47,7% sedangkan 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Saran: perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui peningkatan budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai budaya, meningkatkan skill para karyawan salah satunya melalui pelatihan, pihak pemimpin harus dapat memotivasi kelompok untuk mendiskusikan permasalahan sebelum mengambil keputusan yang mencerminkan persetujuan bersama dari semua anggota kelompok serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai komitmen karyawan kepada perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. Demi meningkatkan produktivitas karyawan, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan. Bagaimana seorang pemimpin menciptakan budaya organisasi perusahaan sangat berperan penting, karena akan diikuti oleh personil dan kelompok di dalam perusahaan. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu membangun komitmen untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pemeliharaan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan hal yang mutlak tetapi sulit dilakukan. Kesulitan tersebut timbul karena setiap pegawai memiliki sikapistik yang unik dan spesifik dengan kemampuan persepsi yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan komitmen yang mempunyai hubungan tingkah laku yang bermacam-macam pula. Keterlibatan pegawai dalam organisasi merupakan sikap yang harus ditunjukkan yaitu bahwa pegawai benar-benar ikut dalam membuat atau memikirkan perencanaan pekerjaan dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Vidi Primadhania (2012) berdasarkan hasil penelitiannya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ( Studi Pada PT. Otsuka Indonesia Jakarta) dan menurut penelitian Husna Purnama (2012) adalah variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ( Studi pada bagian bengkel CV. Mitra Denso di Bandar Lampung ) serta dari penelitian Ezky tiyasiningsih (2012) variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem

sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Didalam sebuah organisasi yang besar diperlukan kepemimpinan dan budaya organisasi yang selalu dapat mendukung terciptanya peningkatan, penggerakkan, pengendalian dan pengarahan anggota-anggotanya. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik dan pembinaan budaya organisasi yang tepat maka organisasi akan dapat terhindar dari permasalahan kompleks, yaitu hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, sehingga produktivitas kerja pun akan dapat dicapai.

Pada tahun 1976, PT Astra International ditunjuk menjadi agen tunggal, importir dan distributor tunggal kendaraan Daihatsu di Indonesia. Astra mendapatkan hak untuk mengimpor kendaraan Daihatsu ke Indonesia. PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang sendiri telah mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun upaya yang telah dilakukan nampaknya kurang efektif. Hal ini terlihat dari belum terpenuhinya target penjualan, tingkat absen kerja yang cukup tinggi.

Guna menghadapi persaingan dalam bidang penjualan dan service mobil PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan kepemimpinan yang mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, serta budaya kerja yang efektif.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang antara lain adalah faktor kepemimpinan seperti yang diutarakan oleh Suprihanto (1988:2). Kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas karyawan atau tidak, dari sinilah perlu adanya suatu penilaian kepemimpinan. Cara pandang karyawan tentang apa yang dia tangkap berbeda-beda. Begitu pula dengan memandang kepemimpinan, akan berbeda satu dengan yang lainnya, persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Produktivitas yang belum mencapai optimal, biasanya dikarenakan setiap karyawan masih kurang memahami pentingnya komitmen dalam melakukan pekerjaan dan juga sering kekurangan pemahaman mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui peningkatan budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai budaya,

meningkatkan skill para karyawan salah satunya melalui pelatihan, pihak pemimpin harus dapat memotivasi kelompok untuk mendiskusikan permasalahan sebelum mengambil keputusan yang mencerminkan persetujuan bersama dari semua anggota kelompok serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai komitmen karyawan kepada perusahaan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang : **“Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan ( Studi Pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang )”**

Permasalahan yang ada pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang dari data target dan realisasi penjualan kendaraan PT Astra International Tbk- Daihatsu Cabang Majapahit Semarang dalam 3 tahun terakhir selama tahun 2012 - 2014.

Tabel 1.1

Target Pencapaian Penjualan tahun 2012, 2013, dan 2014

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentasi Tingkat Pencapaian (%)
2012	1.024	989	96,58
2013	1.468	1.182	80,51
2014	1.374	1.256	91,41

Sumber : PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang cukup fluktuatif. Selama kurun waktu tiga tahun terakhir tingkat pencapaian penjualan tidak mencapai target, bahkan jumlah penjualan pada tahun 2013 jauh dari pencapaian target yakni hanya sebesar 80,51%. Hal ini dimungkinkan karena persaingan yang semakin ketat dan ditambah adanya produktivitas kerja karyawan yang menurun.padahal pihak manajemen selalu meningkatkan target penjualan dari tahun ke tahun.

Beberapa faktor perkiraan penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan adalah faktor budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen karyawan. Kurangnya pemahaman budaya organisasi sebagai pedoman, arahan pemimpin dalam memberikan instruksi dan pengawasan bagi bawahannya serta rendahnya tingkat komitmen kerja karyawan bisa menjadi penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan di tahun 2013, sehingga target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan menjadi tidak terpenuhi.

Sementara itu, tabel 1.2 menguraikan data tingkat pencapaian unit entry kendaraan yang melakukan service pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang dalam tiga tahun terakhir :

Tabel 1.2

Tingkat Pencapaian Unit Entry kendaraan tahun 2012, 2013 dan 2014

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase Tingkat Pencapaian
2012	6.200	5.102	82,29%
2013	6.175	4.325	72,08 %
2014	6.150	5.820	94,63 %

Sumber : PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang, 2015

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kendaraan yang melakukan service pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang selama kurun waktu tiga tahun terakhir tingkat pencapaian unit entry kendaraan tidak mencapai target. Pada tahun 2013 jauh dari pencapaian target yakni hanya sebesar 72,08%.

## KAJIAN TEORI

### **Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan itu sendiri adalah seperangkat nilai-nilai yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya untuk dijadikan pegangan dalam kehidupan sehari-hari dalam suatu organisasi. (Mangkunegara, 2005 : 113)

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu tidak mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Sutrisno, 2002:213)

### **Komitmen**

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway, Poters dalam streers 2008:87)

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya kelauaran dengan besarnya masukan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa kuantitas keluaran dapat dihasilkan dari sejumlah masukan tertentu. (Putty, Joseph M 1985:7)

Menurut Sugiyono (2008:51) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisai terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Ada pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Ada pengaruh budaya organisai, komitmen, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2006 : 10) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan propronite stratified random sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Probability sampling adalah teknik yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:72). Metode ini dilaksanakan dengan memberi kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.4 Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja	0,616	38%	6,209	-	Ha diterima
2	Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja	0,670	44,9%	7,166	-	Ha diterima
3	Komitmen terhadap Produktivitas Kerja	0,548	30,1%	5,204	-	Ha diterima
4	Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja	0,981	47,7%	-	18,548	Ha diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (18,548) > F tabel (3,143). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas .

Terdapat hubungan kuat antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,670. Variabel kepemimpinan berkontribusi sebesar 44,9% dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Budaya organisasi dan komitmen mempunyai hubungan yang sedang atau cukup kuat terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,616 dan 0,548. Variabel budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 38% dan komitmen lebih rendah yaitu sebesar 30,1%.

Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,891. Secara keseluruhan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berkontribusi sebesar 47,7% dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,380 atau 38. Hal ini berarti 38 variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 38\% = 62\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang dimiliki PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang tergolong dalam kategori setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator budaya organisasi yaitu menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara, memberikan pelayanan yang terbaik, saling menghargai dan membina kerjasama, dan berusaha mencapai yang terbaik yang dilakukan PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang dinilai sudah disetujui oleh para karyawan.
2. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini berarti 44,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 44,9\% = 55,1\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang ditetapkan pada PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator kepemimpinan berupa pengambilan keputusan, tanggung jawab pimpinan, penilaian prestasi kerja dan pengarahan. Hal ini berarti bahwa PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang telah berhasil menerapkan kepemimpinan yang disetujui dan diterima oleh para karyawan.
3. Variabel komitmen mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,301 atau 30,1%. Hal ini berarti 30,1% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen. Sedangkan sisanya ( $100\% - 30,1\% = 69,9\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor komitmen. Komitmen yang diberikan PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang termasuk kategori baik, dengan adanya komitmen yang baik karyawan merasa nyaman bekerja di PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator komitmen Affective commitment, continuance commitment, dan normative

commitment. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang mempunyai komitmen yang baik.

4. Variabel budaya organisasai, kepemimpinan dan komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini berarti bahwa 47,7% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasai, kepemimpinan dan komitmen . Sedangkan sisanya ( $100\% - 47,7\% = 52,3\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor budaya organisasai, kepemimpinan dan komitmen.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang :

1. Budaya organisasi yang ada dan diterapkan sudah disetujui para karyawan dan dilaksanakan dengan baik. Namun demikian, PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang sebaiknya tetap melakukan evaluasi serta perbaikan secara terus menerus terhadap budaya organisasi yang akan dibuat sehingga budaya yang tercipta lebih baik lagi dan mempunyai karakter tersendiri dibandingkan dengan perusahaan lain.
2. Kepemimpinan yang telah ditetapkan oleh para pemimpin di PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang sudah baik, akan tetapi PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang dalam menerapkan gaya kepemimpinan harus lebih baik kepada karyawan agar dapat lebih sesuai antara keinginan pimpinan dan karyawan.
3. Komitmen para karyawan PT. Astra International Tbk-Daihatsu Cabang Majapahit Semarang sudah baik. Namun sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan, dan perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap para karyawan yang sudah menginvestasikan sumber daya yang mereka miliki terhadap perusahaan. Sehingga dapat mendorong komitmen karyawan lebih tinggi terhadap perusahaan dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Universitas Diponegoro
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kepemimpinan Kelompok*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Prabu, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Melayu S. P., Drs., H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mulianto, Sindu, dkk. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkarya Perspektif Syariah*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ndara, Talizinduhu. 1999. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Putty, Joseph M. 1985. *Memahami Produktivitas*. Federal Publication : Binarupa Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Sedarmayanti, Hidayat Syarifudin. 2004. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Streers, Richard. M., 2000. *Efektivitas Organisasi : Terjemahan oleh Magdalena Jamin* cetakan kedua. Jakarta : Erlangga
- Darlis, Edfan, 2002. “Analisis pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran”, *Jurnal Riset Akutansi Indonesia*, Vol. 5, No.1
- Robbin, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- \_\_\_\_\_.2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo.

Sutarto. 2007. *Dasar - dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali, 2002. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Study empiris di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akutansi Indonesia Vol. 5 no.3 September 341- 364.

Triguno.1995. *Budaya kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja*. PT. Golden Teravon Press. Jakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JBRI. Vol 1. No 1. Hal :63-74.

Tampubolon, Biatna.D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. JurnalStandarisasi. No 9. Hal : 106-115.

Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Mpirika Volis. No 2. Hal :116-138.