

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YUSTIKA LANGGENG  
SARI BAKERY PAMULANG**

**SUNARYO**

Dosen Manajemen Universitas Pamulang

**ABSTRAK**

Perusahaan yang handal biasanya memiliki keuntungan, mampu bertahan dan dapat memenangkan persaingan bisnis dalam berorganisasi. Organisasi harus dapat merespon perubahan lingkungan agar dapat mencegah ancaman yang terjadi dari lingkungan eksternalnya, sehingga budaya organisasi tersebut dapat memadai dari segi kuantitas dan kualitas yang ada. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan 3 variabel yang menggunakan pola pengujian dengan di mulai dari uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu uji normalitas. Penelitian selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis dan regresi yang di pakai untuk menguji variable dan quisioner dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa ebagai berikut : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks dan perubahan lingkungan eksternal yang semakin cepat, organisasi dituntut untuk tetap adaptif. Organisasi yang adaptif terhadap lingkungan eksternal, juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai-nilai

budaya yang kondusif agar seluruh SDM yang ada mau berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan.

Perusahaan yang handal biasanya memiliki keuntungan, mampu bertahan dan dapat memenangkan persaingan bisnis dalam berorganisasi. Organisasi harus dapat merespon perubahan lingkungan agar dapat mencegah ancaman yang terjadi dari lingkungan eksternalnya, sehingga

budaya organisasi tersebut dapat memadai dari segi kuantitas dan kualitas yang ada.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi sehingga dapat menjawab dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Maka setiap organisasi perlu mengembangkan strategi agar para karyawan selalu bersemangat dalam bekerja, termotivasi, dan adanya kepuasan kerja, sehingga senantiasa menghasilkan kinerja dan prestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Begitu pula organisasi harus fleksibel terhadap perubahan disekitarnya, karena fleksibilitas memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif. Organisasi yang adaptif terhadap lingkungan eksternal, juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai-nilai budaya yang kondusif agar seluruh SDM yang ada mau berkontribusi secara optimal. Karena kegagalan dalam merespon lingkungan akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, bahkan kehancuran organisasi (Druckman, Jerome E, 2007:1).

Dalam mencapai tujuannya, organisasi harus mampu mengatur seluruh sumber daya yang terdapat di dalamnya. Salah satu sumber daya organisasi yang membutuhkan perhatian dan pengaturan khusus adalah sumber daya manusia. Sebuah organisasi harus mengatur dan memfasilitasi karyawannya dengan baik untuk menunjang kinerja dan produktivitas organisasi.

Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk selalu produktif, karena keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi, salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sarana pendorong atau penggerak bagi semua sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dan sarana yang tersedia di dalam organisasi perusahaan.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas - tugasnya dengan penuh tanggung jawab guna

mencapai produktivitas perusahaan. Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari gaya kepemimpinan ideal yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2006:113). Menurut Husnan, (2007:224) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan roti Langgeng Sari adalah sebuah perusahaan milik perseorangan, yang berbentuk CV/persekutuan komanditer, berdiri pada 12 April 1996 didirikan oleh Yusuf Sunaryo (Naroty) di Jakarta. Tujuan utama dari perusahaan selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jakarta khususnya di bidang makanan ringan roti Manis donat.

Permasalahan yang terjadi dilapangan yang dihadapi sebelumnya adalah :

1. Masalah-masalah eksternal

yang banyak berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah persaingan, pelanggan, penguasaan pasar, perarturan pemerintah, dan pengaruh perubahan teknologi.

2. Masalah-masalah internal yang berpengaruh terhadap budaya organisasi antara lain tingkat agresifitas karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery cenderung masih rendah karena masih ada unit kerja kurang dalam mendorong karyawan untuk selalu unggul dari unit kerja yang lain, kurang berupaya untuk menciptakan kondisi kerja dengan daya saing (kompetisi) yang tinggi dikalangan karyawan, perilaku yang kurang kreatif dan inovatif, karena untuk memulai suatu pekerjaan diperlukan instruksi atasan. Padahal persaingan yang ketat dalam bidang jasa sangat mempengaruhi inovasi dan kreatifitas karyawan. Hal yang menjadi indikasi bahwa masalah budaya organisasi berdampak pada perilaku kerja dan kinerja karyawan di CV Yustika Langgeng Sari Bakery. Dimana perkembangan jumlah karyawan dari tahun ke tahun terjadi pengurangan. Hal ini disebabkan budaya

kompetitif yang berorientasi pada hasil, tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan, kemudian kepuasan kerja setiap individu atau karyawan yang tidak terpenuhi karena pekerjaan itu sendiri, pembayaran, serta interaksi sosial terhadap rekan bekerja sehingga dampak akibatnya, karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Budaya yang tepat bagi sebuah organisasi adalah *“there is no one best corporate culture. An optimal culture is one that best supports the mission and strategy of the company of which it is a part. This is means that, like structure and staffing, corporate culture should support the strategy”*. Budaya organisasi dapat menjadi pendukung yang sangat berarti bagi tercapainya tujuan perusahaan apabila budaya tersebut sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan, (Wheelen & Hunger, 2002:226). Budaya yang berlaku dalam organisasi disebut dengan budaya organisasional yang mempunyai nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bisnis yang dimiliki dan diyakini dengan kuat oleh para anggota organisasi serta dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga nilai-nilai tersebut akan mampu meningkatkan pembentukan ide-ide baru dan membantu penerapannya pada

berbagai pendekatan baru, (Luthans, 2002:120).

Penilaian kinerja menjadi alat penting untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, membuat keputusan dan mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan, menurut Bernadin & Rusel, 2008. Sedangkan pencapaian kinerja merupakan hasil pengukuran baik secara kuantitas maupun kualitas atas kemampuan alamiah, keahlian dan kemajuan individu antara kelompok kerja dalam organisasi, menurut Wood et al, 2001:114.

Budaya Organisasi yang telah bertransformasi ke CV Yustika Langgeng Sari Bakery setiap periodenya memiliki efek yang berpengaruh baik terhadap semua aspek aspek yang mencakup terhadap kinerja karyawannya yang ada, begitu juga dengan Gaya Kepemimpinan yang dilandasi dengan Budaya Organisasi yang telah dibentuk dengan baik dalam Transformasi terbaru setiap periodenya yang memberikan efek besar dan bagus juga terhadap Kinerja karyawan pada CV Yustika Langgeng Sari Bakery, walau terkadang Kerjasama dan Kreativitas para karyawan juga belum mencapai hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya*

Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Yustika Langgeng Sari Bakery”.

## METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006:36).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan 3 variabel yang menggunakan pola pengujian dengan di mulai dari uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu uji normalitas. Penelitian selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis dan regresi yang di pakai untuk menguji variable dan quisioner dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2004:72),” Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV Yustika Langgeng Sari Bakery yang berjumlah 120 orang dengan jadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi.

Analisa Regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### Analisis Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Pada tahapan ini menganalisa seberapa besar pengaruh nilai variabel bebas (X1) terhadap nilai variabel terikat (Y) meliputi : Koefisien determinasi (nilai *r square*).

Pada model ini menjelaskan kemampuan dari variabel bebas (X1) menjelaskan variasi variabel terikat (Y) seperti pada penjelasan berikut. Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,09. Hal ini berarti 9 % variasi dari Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100 % - 9 % = 91 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

### Uji t

Pada tahapan ini dialukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel terikat (Kinerja). Adapun hipotesa pada uji t adalah :

Ho :  $b_i = 0$  variabel Budaya Organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Ha :  $b_i \neq 0$  variabel Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak.

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai  $t$  hitung dan signifikansinya dengan penjelasan sebagai berikut: Bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Budaya Organisasi = 9.457. Untuk  $df = n-1$  ( $55-2 = 53$ ) dengan signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh  $t$  tabel = 2,01.  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,287 > 2,01$ ), maka  $H_0$  diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

Dari analisa uji  $t$  terhadap hasil analisis koefisien  $t$  hitung dan signifikan pada tabel 4.20, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja) melalui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 58,12 + 0,168 X_1.$$

Angka konstanta 58,12 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel  $X_1$  pada dasarnya  $Y$  sudah mempunyai nilai sebesar 58,12, dan angka koefisien regresi 0,168 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_1$  akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,168 kali.

#### **Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).**

Pada tahapan ini menganalisa seberapa besar pengaruh nilai variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap nilai

variabel terikat ( $Y$ ) meliputi : Koefisien determinasi (nilai  $r$  square).

Pada model ini menjelaskan kemampuan dari variabel bebas ( $X_2$ ) menjelaskan variasi variabel terikat ( $Y$ ) seperti pada tabel berikut :

Angka  $R$  square atau koefisien determinasi adalah 0.412. Hal ini berarti 41,2 % variasi dari Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 100 % - 41,2 % = 58,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Uji  $t$

Pada tahapan ini dialukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat (Kinerja). Adapun hipotesa pada uji  $t$  adalah:

$H_0$  :  $b_i = 0$  variabel Gaya Kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  variabel Gaya Kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dasar pengambilan

keputusan :

- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak.

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai  $t$  hitung dan signifikansinya. Dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan = 6,091. Untuk  $df =$

n-2 (55-2 = 53) dengan signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,01. t hitung > t tabel (6,091 > 2,01), maka  $H_a$  diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja) melalui persamaan regresi yaitu :

$$Y = 23,994 + 0,852 X_2.$$

Angka konstanta 23,994 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel  $X_2$  pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 23,994, dan angka koefisien regresi 0,852 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_2$  akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,852 kali.

**Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama sama terhadap variabel Kinerja pegawai (Y)**

Koefisien determinasi (nilai *r square*). Pada model ini menjelaskan kemampuan dari variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara bersama sama terhadap variasi variabel terikat (Y) seperti pada penjelasan di berikut ini, angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,435 Hal ini berarti 43,5 % variasi dari Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama, sedangkan sisanya 100 % - 43,5 % =

56,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Uji t.

Pada tahapan ini untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel Y dengan persamaan regresinya. Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai t hitung dan signifikansinya berikut :

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja) melalui persamaan regresi yaitu

$$\hat{Y} = 20.003 + 0,087 X_1 + 0,803 X_2.$$

Angka konstanta 20.003 nyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel  $X_1$  dan  $X_3$  secara bersama-sama pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 20.003 dan angka koefisien regresi 0,087 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_1$  akan meningkatkan Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery sebesar 0,087 kali dengan asumsi variabel  $X_2$  tetap, sedangkan angka koefisien regresi 0,803 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel  $X_2$  akan meningkatkan Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery sebesar 0,803 kali dengan asumsi variabel  $X_1$  tetap.

ANOVA Test atau Uji F

ANOVA test atau uji F ditujukan untuk menguji seberapa

besar/kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F untuk variabel berganda. Adapun hipotesa pada uji F ini adalah :

Ho :  $b_1; b_2 = 0$  variabel Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Ha :  $b_1; b_2 \neq 0$  variabel Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima
- Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak.

Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada tabel dibawah yang menunjukkan nilai F hitung (19.998) > F tabel (3,172) dengan signifikansi 0,000 maka Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dari uji Anova terlihat nilai signifikan (p-value) 0.000 yang berarti > 0.05, hal ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil adalah menerima H1 yang berarti bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

- a. Koefisien Determinasi ( $R^2$  dan *adjusted R<sup>2</sup>*).

Koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah  $R^2$  (*R square*) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. Sedangkan untuk hubungan lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai adalah *adjusted R<sup>2</sup>*. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* selalu lebih kecil dari  $R^2$  (Santoso, 2000).

Hal ini juga berarti bahwa variasi variabel terikat (Kinerja) karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery ditentukan paling nyata oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 41.3 %. Sedangkan pengaruh secara terpisah (parsial) dari variabel bebas terhadap variabel terikat, prosentase paling besar adalah pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu sebesar 62,8 % jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi sebesar 9.0 %.

- b. Analisa Regresi.

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa pada analisa regresi sederhana (terpisah), variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Variabel Budaya Organisasi memiliki korelasi positif terhadap



variabel Kinerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery. Begitu juga dengan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi positif terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

Pada analisa regresi ganda (secara bersama-sama) kedua variabel bebas terlihat memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh atau kontribusi signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

### KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan Gaya

kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.

### REFERENSI

- Alex S. Nitisemito, (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha
- Djnanan (2006), "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ogan Komering Ilir", Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sriwijaya, Palembang (tidak dipublikasikan).
- Dessler, Gerry (2000) *Manajemen Personalia*, Peerbit Erlangga Surabaya
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- George R. Terry. (2007). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kartono, K., 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Rajawali Press, Jakarta.
- Kuneifi Elfachmi, Amin, 2012, *Evaluasi Kinerja Karyawan*,

- LTSM Indonesia Malang.
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Marzuki, Sukarno. 2007. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*. Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang
- Manullang, M, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber*
- Rivai, Viethzal., 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Informasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan pertama oleh PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi
- Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrif, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2006. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational behavior*. 12 th edition. Mc Graw Hill. Aksara, Bandung.
- Sudjana, M. A.. 2009. *Metode Statistik*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sutanto, AB. 2007. *Budaya Organisasi: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sutarto, 2008. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sutanto, AB. 1997. *Budaya Organisasi : Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management* Alih Bahasa Winardi. Penerbit Alumni, Bandung
- Wibowo, 2008. *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.