

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI
DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN**

Mukrodi, Wahyudi
Universitas Pamulang, Banten
dosen00716@unpam.ac.id, dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT

Civil Servants (PNS) are state servants whose duties and obligations are to serve the community, so that their work behavior is professional, responsible and provides excellent service. The purpose of this study was to find, describe, and analyze the influence of leadership and organizational culture on work motivation and its implications for the commitment of employees in the Ministry of Religion Offices in Banten Province. This study uses a quantitative method with a total of 170 respondents, and the analysis method used is Structural Equation Models (SEM). The results of the study on structure I show that together leadership and organizational culture has significant effect on work motivation, but partially the leadership have negative and insignificant influence, while organizational culture have a significant effect on work motivation. Furthermore, the results of the study on structure II show that together leadership, organizational culture and work motivation has significant effect on commitment, but partially the three variables have no significant effect.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Employee Commitment

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif menjadi tuntunan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan Undang- Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyatakan bahwa unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Oleh karena itulah, sejalan dengan reformasi organisasi pemerintahan, maka berbagai perubahan di dalam birokrasi pemerintahan telah di lakukan dalam rangka mencapai

efisien dan efektivitas organisasi pemerintah, antara lain mengedepankan pengelolaan SDM (aparatur).

Salah satu organisasi pemerintah yang menyadari akan pentingnya memiliki sumber daya manusia berkualitas adalah Kementerian Agama. Kementerian Agama terus berbenah diri dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, melalui peningkatan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki di yakini mampu mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan amanah (*good governance*), sebagaimana yang dilakukan oleh kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten.

Sebagai pelaksana pemerintah di bidang urusan agama di wilayah provinsi Banten, Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten juga telah memiliki program kerja di bidang pembinaan Sumber Daya Manusia yang harus disepakati dan harus komitmen sehingga program kerja tersebut dapat terwujud dengan baik. Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten lebih berdaya guna dan profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Di dalam program kerja 2010-2014 Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten telah menetapkan sasaran setiap unit kerja yang ada yaitu “mewujudkan reformasi birokrasi melalui program kegiatan yang efektif, efisien dan integratif”.

Sesuai dengan tugas Kementerian agama yang sangat luas karena harus mereformasi mental dan merekstrukturasi rohani masyarakat supaya mempunyai kekuatan lahir batin, maka di dalam program kerja Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten Tahun 2010 - 2014 terdapat 4 hal yang harus dilaksanakan lima Tahun ke depan tersebut yaitu: pelayanan kehidupan beragama, kerukunan beragama, pelayanan keagamaan, dan peningkatan kualitas pendidikan keagamaan. Oleh karena itu pembenahan di berbagai bidang terus dilaksanakan dengan restrukturisasi program dan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai menjadi suatu hal yang sangat menentukan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini.

Banyak faktor yang memungkinkan rendahnya motivasi kerja dan dampak terhadap komitmen pegawai, diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Sebagai tugas seorang pemimpin, adalah proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kunci dari

kepemimpinan adalah bagaimana pengaruh seseorang dan pada gilirannya apa akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhinya. Hubungan pekerjaan antara pegawai dan pimpinan juga dapat membuat dampak penting untuk mencapai keefektifan organisasi atau berhasil dan tidaknya organisasi. Sedangkan Budaya Organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan lain. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebuah sistem makna, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lain. Hal ini dapat ditegaskan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian sistem yang meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, moral, hukum dan segala kemampuan manusia dalam menjalankan organisasi yang berdampak pada kinerja.

LANDASAN TEORI

Goodman et al. (2007: 275) mendefinisikan kepemimpinan sebuah proses pengaruh sosial (*a social influence proces to influence people to achieve a Common goal*). Berdasarkan pendapat para ahli, kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada konsep Ivancevich et al (2008 :115), dapat disintesisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan bagi bawahan dalam mencapai tujuan. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan adalah (1) **Dimensi Interpersonal** dengan indikator *Figurhead*, *leader*, dan *liaison* (Penghubung), (2) **Dimensi Informasional** dengan indikator pemonitor, *disseminator* (penyebarnya), dan juru bicara, dan (3) **Dimensi Pengambil Keputusan** dengan indikator *entrepreneur* (pengusaha), *disturbance handler* (mengatasi kesulitan), dan pengatur sumber daya dan wakil (mewakili satuan kerja).

Budaya Organisasi

Rollinson (2005 :115) mengemukakan : “*a pattern of basic Assumption invented, discovered or developer by a given group as it learns to cope with it's problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valuable and therefor to be taught to new members as the correct way to receive, think and feel in relation to those problems*”. Berdasarkan pendapat para ahli, maka Budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada konsep Wallach dalam Jack Henry (2012 : 84) dapat disintesisikan sebagai suatu nilai yang dimaknai bersama oleh

seluruh individu yang ada dalam organisasi mengenai aturan-aturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Adapun dimensi dan indikatornya adalah (1) **Dimensi Budaya birokrasi** dengan indikator koordinasi, taat pada perintah dan aturan, (2) **Dimensi Budaya inovatif** dengan indikator kebebasan berpikir, kebebasan berpendapat, kebebasan perasaan dan kebebasan inovatif dalam bekerja, dan (3) **Dimensi Budaya suportif** dengan indikator berorientasi pada keterbukaan, berorientasi saling menghargai antara satu dengan yang lainnya. saling membantu, mendukung, berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Motivasi Kerja

Luthan (2011:201) "*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*". Berdasarkan pendapat para ahli maka motivasi dapat disintesis sebagai upaya-upaya mendorong semangat kerja baik dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (eksternal) agar melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori McClelland dari yang mencakup tiga dimensi, di antaranya adalah (1) **Dimensi Kebutuhan berprestasi**, dengan indikator Semangat bekerja lebih, Semangat menyelesaikan tugas dan Semangat mencapai target, (2) **Dimensi Kebutuhan berafiliasi**, dengan indikator Semangat berinteraksi dengan lingkungan dan Semangat untuk bekerja sama, dan (3) **Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan**, dengan indikator Semangat untuk menduduki jabatan struktural dan Semangat untuk mencapai kepangkatan tertinggi.

Komitmen Pegawai

Valentin, Jackson, and Mathis (2014:156) berpendapat "*The degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Berdasarkan pendapat para ahli maka komitmen organisasional dapat disintesis sebagai melekatnya emosional seseorang terhadap organisasi yang melibatkan kesetiaan, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Adapun secara operasional dimensi variabel komitmen organisasi disusun sebanyak tiga dimensi, yaitu (1) **Dimensi Komitmen afektif**, dengan indikator-indikator Kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi, Bangga dengan keanggotaannya dalam organisasi dan Kesesuaian

tujuan pribadi dengan organisasi, (2) **Dimensi Komitmen berkelanjutan**, dengan indikator-indikator Kepercayaan terhadap visi dan misi organisasi, Kepercayaan terhadap tujuan organisasi dan Kepercayaan terhadap prospek organisasi, dan (3) **Dimensi Komitmen normatif**, dengan indikator-indikator Kesetiaan menjadi anggota organisasi dan Kesetiaan menjaga nama baik organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada pegawai Kementrian Agama di Kota dan Kabupaten se Provinsi Banten. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis persamaan struktural (SEM) dengan alat analisis Lisrel 8.80. Jumlah sampel yang digunakan adalah 170 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate random sampling*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Statistik Model Persamaan Struktural

<i>Structure Models</i>		<i>Coefficient Factor (Standardized)</i>	t_{hitung} / F_{hitung}	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen/ Endogen			
Motivasi kerja	Kepemimpinan	-0.19	-0.67	Tidak Signifikan
	Budaya organisasi	1.37	2.55	Signifikan
	Kepemimpinan dan Budaya organisasi	R ² = 0.86	9.30	Signifikan
Komitmen	Kepemimpinan	2.91	0.00	Tidak Signifikan
	Budaya organisasi	-11.27	-1.40	Tidak Signifikan
	Motivasi	11.28	1.06	Tidak Signifikan
	Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan motivasi kerja	R ² = 0.42	2.97	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018 (LISREL 8.80, $t_{tabel}=1,96$, $F_{tabel}=2.66$)

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja	Ditolak
H2	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja	Diterima
H3	Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja	Diterima
H4	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen	Ditolak

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H5	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen	Ditolak
H6	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen	Ditolak
H7	Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil penelitian di atas, selanjutnya dikemukakan makna dari temuan ini terhadap objek penelitian, sehingga memunculkan permasalahan dan solusi yang jelas. Berikut penjelasan hasil penelitian di bawah ini.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan implikasinya terhadap komitmen (H1 dan H4)

Hasil pengujian SEM pada struktur 1 menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar -0.19 dan t hitung -0.67, kesimpulannya H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya kepemimpinan secara statistik diprediksikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Hasil pengujian SEM pada struktur 2 menunjukkan kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen dengan koefisien regresi sebesar 2.91 dan t hitung 0.00, kesimpulannya H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya kepemimpinan secara statistik diprediksikan tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Makna yang dapat dikemukakan dari temuan di atas adalah; *pertama* bahwa para pimpinan di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten belum mempraktekkan kepemimpinan yang ideal (sesuai teori). Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif di mana kepemimpinan dipersepsikan sebesar 3.78. Angka tersebut merujuk pada peran pimpinan yang ada baru sekedar baik saja, belum dapat memberikan dampak yang berarti terhadap motivasi pegawai. Misalnya pada indikator pimpinan sebagai pelindung, pimpinan bertanggung jawab, pimpinan perhatian, pemimpin aktif dalam memberikan informasi memiliki nilai jawaban yang kecil. Tentunya kondisi ini menjelaskan bahwa keberadaan pimpinan di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten

saat ini belum secara keseluruhan mampu memotivasi dan menjadi motivasi bagi para pegawainya sehingga lahir komitmen organisasi.

Kedua, hasil statistik regresi sesungguhnya adalah ukuran matematis yang digunakan untuk memprediksikan apa yang akan terjadi di masa mendatang dengan data-data yang ada saat ini. Artinya temuan di atas menjelaskan bahwa dengan kondisi kepemimpinan di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten saat ini secara statistik memperlihatkan dampak buruk terhadap motivasi dan komitmen organisasi para pegawai. Hal ini diperlihatkan dengan temuan statistik yang hasilnya negatif. Sejatinya temuan ini menjadi bukti empiris bahwa perlu ada perbaikan-perbaikan terhadap kepemimpinan di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam hal ini di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten. Perlu adanya perhatian serius dari pusat hingga pemerintah daerah untuk membuat suatu SOP, kriteria dan kualifikasi tertentu bagi pimpinan di lingkungannya. Sehingga pimpinan-pimpinan yang dipilih ini adalah pimpinan-pimpinan yang memiliki fungsi kebaikan bagi lembaganya (ditujukan dengan kemajuan SDM, Pelayanan dan Kinerja Institusi) dan memiliki manfaat bagi masyarakat luas tentang peran lembaga tersebut (Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten).

Lebih lanjut, jika kita lihat secara seksama bahwa kepemimpinan baik pengaruhnya terhadap motivasi maupun pengaruhnya terhadap komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan. Artinya keberadaan pimpinan di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten saat ini diprediksikan belum berdampak signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap komitmen (H2 dan H5)

Hasil pengujian SEM pada struktur 1 menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 1.37 dan t hitung 2.55, kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi secara statistik terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Hasil pengujian SEM pada struktur 2 menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen dengan koefisien

regresi sebesar -11.27 dan t hitung -1.40, kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya budaya organisasi secara statistik diprediksikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Penafsiran yang dapat diuraikan dari temuan di atas, bahwa budaya organisasi yang ada saat ini di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten diprediksikan cukup baik dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, namun tidak pada komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif, bahwa budaya organisasi yang terbangun adalah dimensi budaya birokrasi yang direfleksikan oleh indikator bekerja berdasarkan perintah.

Pertanyaan menarik dari temuan di atas adalah, apakah budaya yang terbangun sudah baik dalam membangun motivasi dan komitmen kerja yang baik?

Senyatanya temuan di atas cukup mengejutkan, bahwa budaya yang ada saat ini baik dalam hal birokrasi, yakni di mana para pegawai bekerja pada trek atau jalur birokrasi yang ada, yaitu bekerja berdasarkan perintah pimpinan. Sehingga sangat wajar jika nilai regresi pengaruhnya melebihi 1.00 yakni sebesar 1.37 (abnormal) namun signifikansinya kecil, yakni sebesar 2.55 pada struktur 1. Sedangkan pada struktur 2 pengaruhnya sebesar -11.27 namun signifikansinya kecil, yakni sebesar -1.40 pada struktur 2. Padahal secara teori budaya yang baik adalah budaya yang berorientasi pada reformasi birokrasi, sehingga budaya yang ada mampu mendorong semangat para pegawai untuk berprestasi dan berkomitmen tinggi. Maka tidak heran jika temuan ini memprediksikan pengaruh budaya organisasi sangat besar namun tidak memiliki dampak yang besar pula terhadap motivasi dan komitmen para pegawai.

3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap komitmen (H3, H6 dan H7)

Hasil pengujian SEM pada struktur 1 menunjukkan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0.86 dan f hitung 9.30, kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan dan budaya organisasi secara statistik terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Hasil pengujian SEM pada struktur 2 menunjukkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen dengan koefisien regresi sebesar 11.28 dan t hitung 1.06, kesimpulannya H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi kerja secara statistik diprediksikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Hasil pengujian SEM pada struktur 2 menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan koefisien determinasi sebesar 0.42 dan f hitung 2.97, kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara statistik diprediksikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten.

Hal menarik yang dapat diuraikan dari temuan di atas adalah, ternyata berdasarkan perhitungan statistik kepemimpinan diprediksikan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja jika bersamaan dengan budaya organisasi dan motivasi (H₃ dan H₇). Dengan kata lain, kepemimpinan yang ada di Kantor-Kantor Kementerian Agama se Provinsi Banten memiliki hubungan atau saling berkaitan dengan budaya birokrasi yang terbangun saat ini, sehingga adanya budaya itu menjadi jalan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya sehingga lahir komitmen kerja. Fakta lapangan memperlihatkan bahwa di dunia pemerintahan kepemimpinan akan memiliki arti jika adanya jalur birokrasi, maka tidak heran jika para pegawai akan selalu patuh dan taat pada pimpinannya.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.
4. Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.

5. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.
6. Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.
7. Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Goodman, Stephen H., Patricia M., Michlitsch, Joseph F., Lewis Pamela S. (2007). *Management Challengers for Tomorrow's Leaders*. New York. Thomson.
- Dimmock, Clive and Walker Allan. (2008). *Educational Leadership, Culture and Diversity*. New York. Sage Publishing.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Donnelly, James H & Gibson, L. James. (2008). *Organizations*. New Jersey. McGrawhill.
- Jones, Gareth R. 2007. *Organizational Theory, Design, and Change : Text and Cases*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine and Michael J. Wason. (2009). *Organization Behaviour*. New York. McGraw Hill.
- Rollinson, Derek. (2005). *Organisational behavior and analysis : An integrated approach* (3rd ed.). England. Prentice Hall.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. Twelfth edition; Global edition. London. Pearson Education.
- Jack Henry S, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, Solimun. (2012). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, International Journal of Business and Management Invention Economic Faculty of Cendrawasih University, Jayapura, Papua, Indonesia, Economic Faculty & Business of Brawijaya University, Malang, Indonesia, Volume 1 Issue 1 December. 2012.
- Luthans, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, dan Winong Rosari. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- McShane, Steven, L dan Von Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. 5th. Edition. New York. McGraw Hill.
- Robbins, S.P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta. Prehallindo.

- Valentine R. Sean, Jackson H. John, and Mathis L. Robert. 2014. *Human Resource Management. 4th Edition*. Stamford-USA. Cengage Learning.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston. McGraw-Hill.
- Yamin dan Kurniawan. (2009). *PLS Path Modeling dengan Lisrel-PLS*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos. (2011). *Cara menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Husein, Umar. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2011). *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Hair, J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Agustus.
- Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler. (2006) *Bussines Research Methods*, McGraw-Hill International Edition. 9th ed.
- Ghozali, Imam. (2008). *Analisis SEM dengan Amos*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta.