

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE COURT KARAWANG

By: Happy Rahmawati

Abstract

This study to gain insight influence leadership stly, organizational culture and motivation employee performance against court karawang.

Independent variables in this study in the leadership style (X_1), cuture organization (X_2) and motivation (X_3) and employee performance dependent variable (Y).

The result stated that the style of leadership, organizational culture and motivation as ameans of meansuring the performance of employees has a positive influence that can improve employee performance and a positive impact for the district karawang. The most domaint dimensionof the leadership style is free rein, to the variable dimension of organizational culture is the dominant dimension is the dimension of extrenal motivation. While a more domaint performance variable dimensions are dimensions of quality of work.

Keywords : Leadership style, Organizational culture, Motivation, Employe performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap lembaga (organisasi) khususnya dibidang Pelayanan masyarakat khususnya (Pengadilan) memerlukan pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi. Kinerja seperti itu harus selalu dijaga dan bahkan perlu ditingkatkan kinerjanya. Pegawai yang kinerjanya tinggi merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset lembaga (organisasi) yang sangat berharga. Untuk itu para pemimpin perlu memberikan perhatian yang serius kepada para pegawai agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara profesional. Tujuannya adalah agar pengadilan memiliki sumber daya manusia, baik jumlah, kemampuan, komposisi maupun karakteristik yang selaras dengan jenis pekerjaan atau jabatan masing-masing sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik dalam bidang keadilan (hukum).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen organisasi adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat

diperlukan untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini seorang pemimpin perlu menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian pengarahan harus dilakukan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai

Kegiatan Pengadilan Negeri Karawang mencakup aktivitas inti, yaitu memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara. Hingga saat ini, aktivitas inti ini sebagian besar masih mengandalkan sumber daya manusia yang ada dalam pengadilan negeri karawang.

Banyak kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Negeri Karawang, dalam upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif. Diantara kendala yang dihadapi adalah budaya organisasi dan motivasi pegawai yang masih rendah. Adanya pemberian pekerjaan yang berlebihan pada satu orang pegawai

sedangkan yang lain dapat keluar kantor tanpa menepati waktu kerja. Pendapat yang diambil pimpinan selalu berbeda setiap saat sehingga terkadang banyak membingungkan pegawai yang ada. Waktu jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, sehingga menyebabkan pegawai datang dan pulang belum sesuai dengan standar jam kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data dan fakta yang terjadi pada Pengadilan Negeri Karawang, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang”.

Perumusan Masalah

Tujuan dari penelitian tesis ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang.
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang.

4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang.

Landasan Teori

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah diuraikan di muka bahwa Gaya Kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melahirkan perilaku yang positif dan memberikan sumbangsih dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya gaya kepemimpinan Kepemimpinan Autokratis, kepemimpinan Demokratis / Partisipatif, dan Kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas) dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai melalui evaluasi kinerja yang berkesinambungan. Sehingga dapat diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai

Sebagaimana telah diuraikan di muka bahwa budaya organisasi adalah

merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dengan adanya lingkungan internal dan lingkungan eksternal dalam budaya organisasi, maka pegawai dapat mencapai visi dan misi organisasi.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Sebagaimana telah diuraikan di muka bahwa motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dalam upaya memenuhi kebutuhannya.

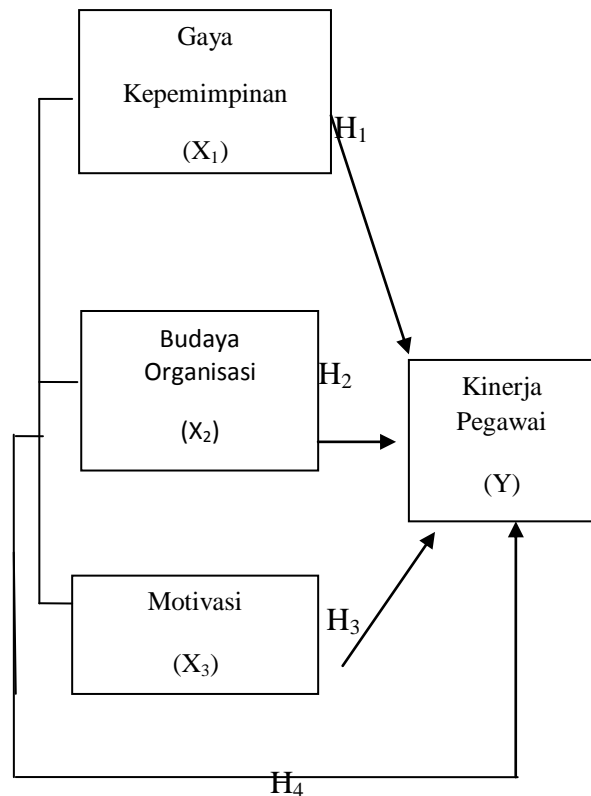
Dengan adanya motivasi internal dan motivasi eksternal Dengan adanya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Pemimpin merupakan salah satu inti sari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam organisasi atau lembaga, diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat

mempengaruhi pegawai dengan budaya organisasi yang sudah terbentuk dari sikap, nilai-nilai dan norma-norma secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberi motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan terhadap Visi dan Misi yang telah ditetapkan, sehingga dapat diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Desain Penelitian



Sumber : Pengadilan Negeri Karawang

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, penulis dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁.Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang

H₂.Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang

H₃.Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang

H₄.Ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang

Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting, bahkan dapat juga menentukan kualitas penelitian itu sendiri

Penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang akan digunakan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri karawang.

Dalam penelitian ini jenis, sumber, dan teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah:

1.Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi Pengadilan Negeri

Karawang, guna mengumpulkan data-data dan informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Karawang, Pengumpulan data disamping dilakukan dengan menggunakan kuesioner, juga wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai dari berbagai unit kerja.

1.Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dengan mengambil beberapa referensi dan literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Teori-teori dari para ahli manajemen dan penelitian dikumpulkan untuk mendukung kerangka pemikiran tujuan melakukan penelitian ini.

2.Metode survey dengan penyebaran kuesioner

Dalam teknik pengambilan data ini digunakan dengan dua cara yaitu melalui pengumpulan data primer dan data sekunder:

1.Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu melalui kuesioner dan pengamatan:

a.Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah daftar pertanyaan yang penulis sediakan dan diajukan kepada responden untuk mendapatkan data primer. Sifat dari kuesioner yang diajukan ialah tertutup, yaitu pertanyaan variasi jawabannya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga para responden hanya memiliki jawaban yang disediakan.

a. Pengamatan

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini juga dilakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh Pegawai Pengadilan Negeri Karawang, agar diperoleh data yang diinginkan.

1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari teori-teori yang berhubungan dengan mendukung dalam penjelasan gambaran secara umum dan data yang berupa catatan organisasi atau data jadi yang telah disediakan oleh organisasi

a. Pengutipan langsung

Pengutipan data dan informasi yang diperlukan mengenai teori-teori pembahasan yang diperoleh dari pendapat-pendapat yang ditentukan para ahli yang tertulis dalam buku-buku dan sumber lain yang berhubungan dengan tesis.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dengan menggunakan buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penyusunan tesis ini.

Populasi Dan Sampel Yang Digunakan

1. Populasi Menurut Sugiyono (2005:72),

memberikan definisi populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, dengan demikian obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah Pegawai Pengadilan Negeri Karawang, dengan jumlah secara keseluruhan sebanyak 71 orang.

2. Sampel Menurut Sugiyono (2005:73),

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2005:73) mengutarakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan teknik sampling penulis menggunakan nonprobability sampling dimana sampel menggunakan sistem jenuh (sampling jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam Sugiyono (2005:78).

Hasil Penelitian

Uji Regresi

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

1). Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut $Y = 7.817 + 0.544X_1 + e$

Nilai b_1 sebesar 0.544 menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.544 dengan asumsi pengadilan negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap gaya kepemimpinan.

2) Uji t

Hipotesis Penelitian Pertama Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji)

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil nilai t pada gaya kepemimpinan sebesar 13.239, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $13.239 > 1.667$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" diterima.

b. Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai

1). Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut $Y = 19.948 + 0.535X_2 + e$

Nilai b_2 sebesar 0.535 menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.535 dengan asumsi pengadilan negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap budaya organisasi.

2) Uji t

Hipotesis Penelitian Kedua Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji)

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil nilai t pada budaya organisasi sebesar 4.490, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.490 > 1.667$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" diterima.

c. Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

1). Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut $Y = 8.252 + 0.786X_3 + e$

Nilai b_3 sebesar 0.786 menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.535 dengan asumsi pengadil

negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap motivasi.

2) Uji t

Hipotesis Penelitian Ketiga Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji)

$H_0 : \beta_3 = 0$ Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil nilai t pada motivasi kerja sebesar 10.669, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $10.669 > 1.667$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" diterima.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.889 + 0.354X_1 + 0.147X_2 + 0.306X_3 + e$$

Hasil perhitungan mengidentifikasi bahwa nilai a (konstanta) sebesar 0.889 berarti jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, maka kinerja pegawai akan sebesar 0.889.

Nilai b_1 sebesar 0.354 menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.354 dengan asumsi pengadilan negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.

Nilai b_2 sebesar 0.147 menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.147 dengan asumsi pengadilan negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.

Nilai b_3 sebesar 0.306 menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.306 dengan asumsi pengadilan

negeri karawang tidak melakukan kebijakan terhadap terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi .

Dari ketiga variabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan dengan besar pengaruh 0.354 kemudian diikuti oleh motivasi sebesar 0.306 dan budaya organisasi sebesar 0.147.

b.Uji F (ANAVA)

Hipotesisi Penelitian Keempat
Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji) :

H_4 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai

pembandingan yaitu nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% (0.05) diperoleh F_{tabel} yaitu 2.742.

c. Uji Determinasi / Uji R

Dari tabel 4.24 nilai *R-square* sebesar 0.771 atau 77.1%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77.1% sedangkan sisanya 22.9% dijelaskan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karawang dengan besaran koefisien regresi (b_1) = 0.544 dan $t_{\text{hitung}} = 13.239 > t_{\text{table}} 1.667$
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karawang, dengan besaran koefisien regresi (b_2) = 0.535 dan $t_{\text{hitung}} 4.490 > t_{\text{table}} 1.667$.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Pengadilan Negeri Karawang, dengan besaran koefisien regresi (b_3) = 0.786 dan tingkat signifikan $t_{\text{hitung}} 10.669 > t_{\text{table}} 1.667$

4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan besaran koefisien antara masing-masing yaitu : $b_1=0,354$, $b_2 =0,147$ dan $b_3 = 0,306$ dengan tingkat signifikan $t_{\text{hitung}} 75,108 > F_{\text{tabel}} 2,742$. Hal ini menunjukkan seluruh variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel gaya kepemimpinan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pengadilan negeri Karawang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan :

1. Hendaknya pimpinan menjaga pengaruh positif gaya kepemimpinan yang telah menunjukkan pengaruh yang baik terhadap semangat kerja pegawai atau bahkan dapat di tingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan, serta hendaknya pimpinan memperhatikan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja pegawai.
2. Sebaiknya Pengadilan Negeri Karawang terus memperhatikan budaya organisasi

yang positif, dengan meningkatkan komunikasi terhadap pegawai, lebih meningkatkan hubungan dengan organisasi dan mengevaluasi kinerja pegawai karena dalam penelitian ini budaya organisasi masih kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

3.Hendaknya Pengadilan Negeri Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, untuk lebih memotivasi pegawai Pengadilan Negeri Karawang dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

4.Sebaiknya Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang telah diterapkan terhadap pegawai Pengadilan Negeri Karawang tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai

5.Peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian sejenis agar menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan relevan dengan tujuan penelitian,

memperpanjang waktu penelitian sehingga dapat diperoleh informasi secara berkesinambungan mengenai sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Brahmasari Ida Ayu, 2004.*Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok* Penerbit Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga Surabaya.
- Dessler, Garry. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Indeks
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Fiedler yang dikutip oleh Prasetyo 2006. Artikel Gaya Kepemimpinan*
- Hasibuan, Malayu S,P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kotler,Philip & Kevin Lane Keller. 2005. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Indeks

- Martondang, 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik*. Jakarta Graha Ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja FEUI*. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Stephen P. Robbins. 2003 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Triguno. 2000. *Budaya Kerja*. Jakarta. Golden Trayen Press.
- Universitas Persada Indonesia Y.A.I 2010 *Pedoman Penyusunan Tesis Untuk Magister Manajemen*. Jakarta
- Wirawan. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA PRESS.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.