

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar

Yesi Meida Pranasari

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstract

The purpose of this study is to determine whether leadership style and organizational culture have a significant influence on the performance of employees of the Blitar Regency Regional Financial and Asset Management simultaneously or partially and to determine which factors between leadership style and organizational culture have the most dominant influence on the performance of Blitar Regency Regional Financial and Asset Management Agency employees. The population in this study were 46 employees of the Blitar District Financial and Asset Management Agency. The sample that will be used is a number of populations, as many as 46 respondents who are employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Blitar Regency. The analytical method used in this study is a multiple linear analysis model. The results showed that partially Leadership Style significantly influenced Employee Performance, partially Organizational Culture did not affect Employee Performance, Leadership style was the most dominant variable in this study and simultaneously Leadership Style and Organizational Culture influenced Employee Performance

Keywords: Leadership Styles, Organizational Culture and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar secara simultan maupun parsial dan untuk mengetahui faktor manakah di antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar. Populasi dalam penelitian ini adalah 46 pegawai dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar. Sampel yang akan digunakan adalah sejumlah populasi, yaitu sebanyak 46 orang responden yang merupakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisa linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, gaya Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya (mulyanto, 2011). Agar tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dengan segala implikasinya termasuk perubahan yang sangat dinamis (Mariam, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah

organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat penting dalam proses pengembangan usaha, sehingga peran sumber daya manusia menjadi sangat penting (Tadjudin, 1995). Diharapkan dengan dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepemimpinan serta budaya organisasi yang sesuai akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan meningkat, serta tujuan yang ditetapkan oleh organisasi akan tercapai.

Menurut Panji Anogara (2008 : 13) pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini

berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Tugas pokok Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dibidang Kas Daerah yang meliputi kegiatan pengelolaan perbekalan, penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah yang meliputi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Blitar. BPKAD merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Keuangan dan tugas pembantuan. BPKAD dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kedudukan BPKAD adalah pelaksana dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang menyangkut bidang penerimaan, belanja, pembiayaan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan Pejabat Penatausahaan Barang Milik Daerah serta melaksanakan fungsi selaku Bendahara Umum Daerah. Dikarenakan mempunyai dua fungsi inilah maka Kepala BPKAD mempunyai tanggung jawab yang penting dan dibutuhkan pemimpin yang mampu memimpin organisasi guna mewujudkan tujuan dan yang dicita-citakan guna mewujudkan *good governance* pemerintah daerah.

BPKAD selain sebagai SKPD juga sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah dalam kesehariannya selalu bersinggungan dengan SKPD lain. Adanya beban kerja yang lebih di BPKAD menjadikan berbeda dengan SKPD lain. Masalah pencairan dana GU/TU/LS maupun gaji karyawan Pemerintah Kabupaten Blitar berpusat pada BPKAD. Hal tersebut mengharuskan aparat yang ada di BPKAD untuk selalu meningkatkan profesionalisme dalam

memberikan pelayanan dan kualitas kinerja. Secara internal, menuntut adanya kesadaran kerja serta disiplin tinggi dari para pegawai kearah sikap professional yang memang harus menjadi etos kerja dan budaya kerja (*corporate culture*), sedangkan secara eksternal mampu menyesuaikan diri dan mengantisipasi secara tepat setiap perkembangan yang terjadi.

Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan aktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan pimpinan organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi pimpinan unit organisasi seperti Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar sebagai Institusi atau Lembaga Pengelolaan keuangan didaerah mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sangat berkepentingan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan budaya oraganisasi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawainya. Karena pegawai merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun thesis dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar”.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis

keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif)

Teknik Analisis Data

Uji Faliditas dan Reliabilitas Kuesioner

Sebelum dilaksanakan dilapangan, instrument ini diuji cobakan untuk ditujukan untuk memperoleh tingkat validitas dan reliabilitas. Uji validitas harus dilakukan untuk menjamin bahwa instrument yang digunakan benar, telah mengukur apa yang ingin diukur, sedangkan uji reliabilitas ditujukan untuk menjamin tingkat konsistensi dan hasil pengukuran instrumen tersebut bila digunakan pada waktu yang berbeda. Apabila tes validitas dan reabilitas cukup meakinkan, maka instrument ini dapat dilakukan untuk pengumpulan data.

1. Uji validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variable ang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur (rangkuti F : 2009) uji validaitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variable yang diamati atau diukur

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variable, namun sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui kontruksi variabel mana yang reliable (ivan:2007)

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Berganda Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardize d Coefficients		Stand ardzied Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.954	2.940		2.705	.010
Gaya Kepemimpin an	1.164	.071	.928	16.310	.000
Budaya Organisasi	.109	.078	.080	1.404	.168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ambil persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.954 + 1.164 X_1 + 0.109X_2 + 2.940$$

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. $\alpha = 7.954$ menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 7.954.
2. $b_1 =$ Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.164 menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, koefisien bertanda positif menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karywan sebesar 1.164 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi besarnya konstan.
3. $B_2 =$ Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0.109 menunjukkan besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, koefisien bertanda positif menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya

Organisasi akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.109 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan besarnya konstan.

4. Sedangkan nilai *error* sebesar 2.940 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 2.940.

Uji Hipotesis

Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji F

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka Ha diterima, yang artinya variabel independent yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1435.311	2	717.656	133.267	.000 ^b
Residual	231.558	43	5.385		
Total	1666.870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0.000 < 0.05, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t

Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (parsial) terhadap variabel dependent. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka

Ha diterima, yang artinya variabel independent yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.954	2.940		2.705	.010
Gaya Kepemimpinan	1.164	.071	.928	16.310	.000
Budaya Organisasi	.109	.078	.080	1.404	.168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0.000 < 0.05, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0.168 > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
3. Koefisien Determinasi
- Dalam Uji Regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R²). Keseluruhan R² digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dan analisis Linier berganda. Jika R² yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sebaliknya jika R² mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variabel-

variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menerangkan variabel terikat Kinerja Karyawan. Adapun hasil uji koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.855	2.321

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Adapun Koefisien Determinasi (R) dalam tabel di atas adalah 0.928. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 92.8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0.861. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 86.1% sedangkan sisanya sebesar 13.9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan kurang kuatnya pengaruh variabel-variabel dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. Variabel Paling Dominan

Adapun hasil dari uji variabel paling dominan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Paling Dominan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.620	1.752		2.636	.012
	Gaya Kepemimpinan	1.160	.072	.925	16.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hanya variabel Gaya Kepemimpinan yang masuk ke dalam tabel uji variabel paling dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang diterapkan di BPKAD Kabupaten Blitar dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, para karyawan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik pula sesuai dengan peraturan yang berlaku di BPKAD Kabupaten Blitar, sehingga para karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan capaian kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) dimana secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu Antou (2012) juga melakukan penelitian dengan hasil yang sama dimana berdasarkan hasil analisis diperoleh gaya kepemimpinan untuk budaya organisasi. Hasil uji F dan uji T menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Ahmad Kurniawan (2017) mendapatkan hasil yang sama pula dimana Budaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai.

Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Gaya Kepemimpinan di BPKAD Kabupaten Blitar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam hal ini, pimpinan BPKAD Kabupaten Blitar telah mengetahui kemampuan yang dimiliki para pegawainya, sehingga pimpinan memberikan tugas kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan masing – masing, selain itu, pimpinan selalu memberikan inisiatid di dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan para pegawai untuk mengungkapkan pendapatnya. Pimpinan BPKAD Kabupaten Blitar dapat memberikan arahan dengan sangat jelas dan

mudah dipahami oleh para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Muhajir (2014) dimana gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Selain itu, Agus Marimin (2011) melakukan penelitian dengan hasil yang sama pula dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Surakarta. Antou melakukan penelitian dengan hasil yang sama dimana berdasarkan uji t, menunjukkan hasil yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kurniawan (2017) melakukan penelitian dengan hasil secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai.

Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar $0.168 > 0.05$. Dalam hal ini, sebagian pegawai BPKAD Kabupaten Blitar telah menerapkan budaya organisasi yang umum dilakukan oleh setiap instansi seperti masuk kerja dengan tepat waktu, menggunakan atribut sesuai dengan aturan yang berlaku karena merupakan kewajiban pribadi para pegawai masing – masing. Namun, budaya organisasi yang menjadi ciri khas BPKAD Kabupaten Blitar tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut merupakan peraturan yang umum dan merupakan kewajiban bagi setiap pegawai BPKAD Kabupaten Blitar. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, dimana Suharyanto (2011) mendapatkan hasil penelitian dimana secara parsial sasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Antou (2012) melakukan penelitian dengan hasil yang sama dengan Suharyanto, dimana secara parsial dari hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Ahmad Kurniawan (2017) juga mendapatkan hasil yang sama, dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan gaya kepemimpinan merupakan variable paling dominan dalam penelitian ini
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Blitar

Daftar Pustaka

- Bambang Setiaji, Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif, 2004, UMS, Surakarta, hal.21
- Faisal, Sanapiah, Format-Format Penelitian Sosial, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2001, hal. 102
- Gibson. James L. James A Donnelly, John M. Invancevich, Manajemen, Alih bahasa Sularmo Tjiptowardoyo, Cet.1, Jakarta; 1996
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Handoko T. Hani, Manajemen, BPFE Yogyakarta, 2003
- Hasibuan Malayu S.P, Dasar-Dasar Perbankan, 1996, Bumi Aksara Jakarta
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang, 1999, Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: BPFE
- John. R Shchermerhorn Jr, Manajemen ed. 1, ANDI, Yogyakarta, 2000
- Kartono, Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama Buku, Salemba Empat, Jakarta.Kartini, 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali
- Kasiran, Moh. 2008. Motedo Penelitian; Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penyusunan Metodologi Penelitian (UIN Malang Press
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta

- Luthans, Fred. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.