

ISSN 1411-464X

Jurnal Manajemen dan Akuntansi

Vol. 9, No. 2, Oktober 2008



Abdul Kadir

Faktor-faktor yang Mempengaruhi
Kinerja Keuangan Perusahaan Retail
Go-Public di Bursa Efek Indonesia

Achmad Suhaili

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Underpricing*
dalam *Initial Public Offerings* di Bursa Efek Jakarta
selama Periode Krisis

Ahmad Alim Bachri

Membangun Daya Saing Ekonomi Nasional dalam Konteks Liberalisasi
Perdagangan Dunia yang Berbasis pada Kompetensi Sumber Daya Manusia

Rustam Effendi

Hubungan antara Bauran Pemasaran Jasa dengan Keputusan Nasabah
Menyimpan Dana pada Tabungan BNI Taplus di BNI Cabang
Pangkalan Bun Kalimantan Tengah

Laila Refiana dan Afini

Analisis Efektivitas Iklan Televisi Pond's dengan Menggunakan
Consumer Decision Model (CDM)

Soelistijono Boedi

Intellectual Capital Disclosure pada Perusahaan
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Fadma Yulianti

Posisi Persaingan Merek Mie Instan
Berdasarkan Persepsi Konsumen
di Kota Banjarmasin

Juma

Vol. 9

No. 2

Hlm. 82-196

Oktober 2008

ISSN: 1411-464X



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIE INDONESIA) BANJARMASIN

III 3



Volume 9 No. 2 Oktober 2008

Penanggung Jawab

H. Syahdi Rasyid
(Ketua STIE Indonesia Banjarmasin)

Ketua Pelaksana

Asfida Parama Rani

Penyunting Pelaksana

Hj. Nirza Marzuki Husien
Dwi Wahyu Artiningsih
Sulastini
Yanuar Bachtiar
Rofiqah Wahdah

Mitra Bastari

Abdul Halim
(FE Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)

Imam Ghozali

(FE Universitas Diponegoro Semarang)

Laila Refiana

(FE Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Suhartono

(STIE Perbanas Surabaya)

Setter

Hj. Henny Septiana Amalia
Rachmad Saleh
Riswan Yudhi Fahrianta
Safriansyah

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia) Banjarmasin. Pertama kali terbit pada tanggal 12 Oktober 1999 dengan nama: Jurnal Ilmiah Widya Sains. Diterbitkan dua kali setahun, setiap bulan April dan Oktober.
Alamat Redaksi: Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia) Banjarmasin, Jalan Brigjend. H. Hasan Basry No. 9-11 Banjarmasin 70123 Telp. (0511) 3304652 Facs. (0511) 3305238, e-mail: stieindo@yahoo.co.id

DAFTAR ISI

	Halaman
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan Retail <i>Go-Public</i> di Bursa Efek Indonesia <i>Abdul Kadir</i>	82 - 91
Analisis Faktor-faktor Fundamental yang Mempengaruhi Harga Saham Industri Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia <i>Antung Noor Asiah</i>	92 - 101
Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Underpricing</i> dalam <i>Initial Public Offerings</i> di Bursa Efek Jakarta selama Periode Krisis <i>Achmad Suhaili</i>	102 - 111
Membangun Daya Saing Ekonomi Nasional dalam Konteks Liberalisasi Perdagangan Dunia yang Berbasis pada Kompetensi Sumber Daya Manusia <i>Ahmad Alim Bachri</i>	112 - 122
Pengaruh Pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Utama Karya Cabang Banjarmasin) <i>Norbaiti</i>	123 - 136
Pengaruh Rasio Likuiditas terhadap Kinerja Keuangan Perbankan pada Industri Perbankan <i>Go-Public</i> di Bursa Efek Indonesia <i>Ahmad Syafrudin Noor</i>	137 - 146
Hubungan antara Bauran Pemasaran Jasa dengan Keputusan Nasabah Menyimpan Dana pada Tabungan BNI Taplus di BNI Cabang Pangkalan Bun Kalimantan Tengah <i>Rustam Effendi</i>	147 - 158
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin <i>Mahfuzil Anwar</i>	159 - 164
Analisis Rasio Keuangan terhadap Kebangkrutan Usaha pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Wahyu Sapto Rini</i>	165 - 175
Analisis Efektivitas Iklan Televisi Pond's dengan Menggunakan <i>Consumer Decision Model</i> (CDM) <i>Laila Refiana dan Afini</i>	176 - 180
<i>Intellectual Capital Disclosure</i> pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Soelistijono Boedi</i>	181 - 188
Posisi Persaingan Merek Mie Instan Berdasarkan Persepsi Konsumen di Kota Banjarmasin <i>Fadma Yulianti</i>	189 - 196

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA STIMI BANJARMASIN

Mahfuzil Anwar

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
Jl. Kuripan No. 26 Banjarmasin, telp. 0511 258263

Abstract: To respond hypothesis: H_0 no significant influence of organization culture on lecturers' performance at STIMI Banjarmasin and H_a there is significant influence of organization culture to lecturers' performance at STIMI Banjarmasin.

If $F_{\text{counting}} > F_{\text{table}}$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. If $F_{\text{counting}} < F_{\text{table}}$ then H_0 is accepted and H_a is rejected.

By F test, using SPSS the $F_{\text{counting}} > F_{\text{table}}$ ($9.804 > 4.7472$) then H_0 is rejected and H_a is accepted, there is a significant influence of organization culture to lecturers performance at STIMI Banjarmasin.

By using t test, the t is 3.131 and t table is 2.178, if $t_{\text{counting}} > t_{\text{table}}$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. If t_{counting} is $< t_{\text{table}}$ the H_0 is accepted and H_a is rejected, in that $t_{\text{counting}} > t_{\text{table}}$ ($3.131 > 2.1788$) then H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a significant influence from organization culture to lecturer's performance of STIMI Banjarmasin.

Keywords: organization culture, lecturer's performance

PENDAHULUAN

STIMI Banjarmasin merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang cukup tua usianya karena selama 25 tahun sejak tahun 1983 hingga sekarang STIMI Banjarmasin berkiprah di dalam dunia pendidikan dan telah banyak menghasilkan Sarjana Strata 1 untuk jurusan Manajemen maupun Sarjana Muda jurusan Sekretari. Keberadaan STIMI itu sendiri selain didukung oleh prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan, terlebih lagi adalah tenaga dosen yang mengajar terutama dosen PNS dpk dan Dosen Tetap Yayasan yang diangkat oleh Yayasan Pendidikan Korpri Propinsi Kalimantan dimana STIMI merupakan salah satu Unit Pelaksana Kegiatan dari Yayasan Pendidikan Korpri Propinsi Kalimantan Selatan.

Dalam melaksanakan aktivitasnya STIMI berpegang pada suatu organisasi, yang berarti merupakan suatu lembaga atau kelompok fungsional. Bagi setiap organisasi proses pengorganisasian merupakan upaya menentukan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, pembagian

kerja secara tepat, dan penetapan mekanisme untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas dan kemahiran dalam fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut.

Dari fungsi pengorganisasian munculah suatu struktur organisasi yang memperlihatkan arus interaksi dalam organisasi.

Dua aspek utama di dalam penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Departementalisasi adalah merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan bersama. Pembagian Kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Budaya organisasi yang biasanya selalu diterapkan oleh sebuah lembaga merupakan suatu hal yang terus dilakukan secara berkelanjutan baik dari segi departementalisasi maupun pembagian kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah: Apakah terdapat

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, dari suatu lembaga yang dilaksanakan oleh seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Organisasi sendiri mempunyai arti sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, serta proses pengorganisasian, suatu cara bagaimana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. (Handoko, 1994:167). Riduan (2005:171), kisi-kisi instrumen penelitian mengemukakan beberapa hal yaitu: (a) inisiatif individu; (b) toleransi terhadap tindakan berisiko; (c) pengarahan; (d) integrasi; (e) dukungan manajemen; (f) kontrol; (g) identitas; (h) sistem imbalan; (i) toleransi konflik; dan, (j) pola komunikasi

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang disampaikan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002:195).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai dan Basri, 2005:16).

Sedangkan Benardin dan Russel yang dikutip oleh Ruky (2002) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a spesified job function or activity during a spesified time periode*" (kinerja adalah catatan tertentu tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil atau apa yang keluar (*outcome*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Kisi-kisi instrumen untuk kinerja dosen (Riduan,2005:177) mengemukakan terdapat 3 (tiga) hal, yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi

yang terdiri atas: (1) Pendidikan dan Pengajaran; (2) Penelitian; dan, (3) Pengabdian pada Masyarakat.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

- Variabel tergantung (terikat)/ *dependent variable* kinerja dosen.
- Variabel bebas/ *independent variable* budaya organisasi

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dianalisa di definisikan sebagai berikut:

Kinerja Dosen adalah merupakan hasil kerja atau sikap mental yang tercermin atau dihasilkan oleh seorang dosen yang nyata yang disampaikan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja Dosen adalah catatan tertentu tentang hasil-hasil yang diperoleh dosen dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Budaya Organisasi adalah Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, dari suatu lembaga yang dilaksanakan oleh seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Organisasi sendiri mempunyai arti sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, serta proses pengorganisasian, suatu cara bagaimana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dengan menyampaikan kuesioner kepada para dosen STIMI Banjarmasin.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 13 orang dosen dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai pembuktian hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Dilakukan melalui:

- 1). Uji F yaitu dengan melihat atau membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2). Uji t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)

Hasil kuesioner setelah ditabulasi, kemudian dibuat deskripsi dan dianalisis secara keseluruhan jawaban dari 13 responden terhadap item pertanyaan variabel budaya organisasi (X) dengan skor rata-rata berkisar antara 2,85 hingga 4,38, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel adalah sebesar 3,68 hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden menyatakan bahwa budaya organisasi (X) dapat diterima.

Deskripsi Variabel Kinerja Dosen (Y).

Hasil kuesioner setelah ditabulasi, kemudian dibuat deskripsi dan dianalisis secara keseluruhan jawaban dari 13 responden terhadap item pertanyaan variabel Kinerja Dosen (Y) dengan skor rata-rata berkisar antara 3,54 hingga 4,54, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel adalah sebesar 4,07 hal ini menunjukkan bahwa

kecenderungan responden menyatakan bahwa Kinerja dosen (Y) dapat diterima.

Pembahasan

Dengan menggunakan bantuan *software* program SPSS untuk mendapatkan persamaan regresi diperoleh hasil yang nantinya digunakan sebagai alat guna pembahasan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Adapun hasil-hasilnya akan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi statistik

	Mean	Standard Deviation	N
Budaya Organisasi	35.6154	3.0967	13
Kinerja Dosen	60.9231	3.2777	13

Sumber: data primer diolah kembali, 2008

Tabel tersebut menunjukkan, bahwa rata-rata budaya organisasi dengan jumlah responden 13 adalah 35.6154 dengan standar deviasi 3.0967, rata-rata Kinerja dosen 60.9231 dengan standar deviasi 3.2777

Tabel 2. Korelasi

	Budaya Organisasi (X)	Kinerja Dosen (Y)
<i>Pearson Correlation</i>		
Budaya Organisasi	1.000	.686
Kinerja Dosen	0.686	1.000
<i>Sig (1-tailed)</i>		
Budaya Organisasi	.	.005
Kinerja Dosen	.005	.
N		
Budaya Organisasi	13	13
Kinerja Dosen	13	13

Sumber: data primer diolah kembali, 2008

Adapun tabel 2 menggambarkan besarnya hubungan budaya organisasi dengan variabel kinerja dosen. Makna tabel ini menunjukkan besar hubungan variabel budaya organisasi dan kinerja dosen.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.423	2.3519

a. Predictors (Constant), Struktur, Kinerja Dosen

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2008

Hubungan variabel budaya organisasi dengan Kinerja dosen sebesar 0,05. Dari data yang diperoleh tersebut, maka korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja dosen mempunyai korelasi yang kuat karena berada dibawah 0,05.

Sedangkan untuk mendapatkan model regresi dapat dilihat pada tabel 3. Makna tabel tersebut adalah sebagai berikut:

R square atau koefisien determinasi 0,471 (adalah pengkuadratan 0,686 x 0,686 = 0,471), berarti 47,1% kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya 52,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil uji *One Way Analysis of Variance (ANOVA)* atau F test seperti tampak pada Tabel 4. Makna tabel tersebut, menyatakan bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 9.804 dengan signifikansi 0,010. Guna pembuktian hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Uji F (membanding F_{hitung} dengan F_{tabel}). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, Ha

diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, dan Ha ditolak.

F_{tabel} diperoleh dari (k-1) dan (n-k) dalam tabel f ditunjukkan oleh angka 4,7472 sehingga $9,804 > 4,7472$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) oleh karenanya Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Disamping itu karena signifikansi 0,010 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai atau dipergunakan untuk memprediksi budaya organisasi atau dengan kata lain variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Uji t (membanding t_{hitung} dengan t_{tabel}). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, Ha diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, dan Ha ditolak.

Hasil dengan menggunakan SPSS tampak seperti pada Tabel 5, dengan persamaan regresi $Y = - 3,897 + 0,649 X$.

Makna tabel 5 tersebut adalah, konstanta sebesar -3,897 menggambarkan bahwa tanpa adanya budaya organisasi, nilai kinerja dosen sebesar 3,897 karena bertanda negatif maka pengurangan budaya organisasi akan mengurangi kinerja dosen.

Tabel 4. Anova^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	54.230	1	54.230	9.804	.010 ^a
Residual	60.847	11	5.532		
Total	115.077	12			

a. Predictors (Constant), Kinerja dosen

b. Dependent Variable, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2008

Tabel 5. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig
	B	Std Error	Coefficients		
1. (Constant)	-3.897	12.636		-308	.764
Kinerja dosen	.649	.207	.686	3.131	.010

a. *Dependent Variable:* Budaya Organisasi

Sumber: data primer diolah kembali, 2008

Koefisien regresi sebesar 0,649 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin budaya organisasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,649.

Hasil regresi pada tabel 8 menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang diperoleh melalui $(n-k) = (13-1 = 12)$ pada taraf kesalahan 5% ditunjukkan oleh angka 2,1788 ($3,131 > 2,1788$), sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian pula jika melihat pada kolom signifikansi pada tabel 8, terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Menjawab hipotesis: H_0 tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin dan H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Melalui uji F, dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,804 > 4,7472$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,131 sedangkan t_{tabel} ditunjukkan oleh

angka 2,1788, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,131 > 2,1788$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin.

Saran

Karena variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen, dimana di dalam budaya organisasi mencakup semua aspek dari organisasi yaitu pendelegasian, struktur organisasi serta komunikasi, sehingga setiap individu terutama para dosen diharapkan dapat dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kelembagaan.

Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus diterapkan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya bagi dosen harus selalu dimonitoring dan di evaluasi sehingga hasil dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut dapat dirasakan manfaatnya baik bagi dosen sendiri maupun bagi lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.
- Hani, T. Handoko, 1994. *Manajemen*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua E., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana, Jakarta

- Manulang, 1995. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Riduan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Ruky, Achmad S., 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.