

# Socioscientia

Jurnal Ilmu-ilmu Sosial

ISSN 2085-5494

Vol. 5 No. 2, Juni 2013

**Kepuasan Komunikasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kesesuaian Individu Pekerjaan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Studi pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Unit PG Tasikmadu Karanganyar Jawa Tengah**

**Status Kewarganegaraan melalui Perkawinan antar Warga Negara/Campuran**

**Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Banjarbaru Selatan Kota Banjarbaru**

**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Aparatur terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda**

**Disharmoni antara Perda No. 9 Tahun 2000 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan dengan Beberapa Legislasi dalam Mengimplementasikan Wewenang Pengambilan Kebijakan Rencana Tata Ruang oleh Pemerintah Daerah**

**Potensi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan dengan Analisis SWOT di Kabupaten Sambas**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA  
(KOPERTIS) WILAYAH XI KALIMANTAN**

Angie T.

# **Socioscientia**

**Jurnal Ilmu-ilmu Sosial**

**ISSN: 2085-5494**

**Vol. 5 No. 2, Juni 2013**

**Diterbitkan Oleh:**

**Kopertis Wilayah XI Kalimantan**

**Penanggung Jawab: Drs. H. Muntaha**

**Tim Penilai (Reviewer):**

Dr. Ir. Asfida Parama Rani, M.M., Yanuar Bachtiar, S.E., M.Si.,  
H. Irawanto, S.Sos., M.Si., Drs. H. Riduan Saberani, M.Pd., H. Ardiansyah, S.H., M.H.

**Redaktur: Rofiqah Wahdah, S.E., M.Si.**

**Editor: Fadma Yulianti, S.E., M.M., Soelistijono Boedi, S.E., M.Si.**

**Sekretaris:**

Hj. Ida Adhiyati, S.E.

**Desain Grafis dan Fotografer:**

Muhammad Iswahyudi, A.Md.

**Alamat Redaksi:**

Jl. Adhyaksa-KayuTangi Banjarmasin 70123

Telp. (0511) 330483, 3304477, Faks. (0511) 3304417

e-mail: [kopertis11@telkom.net](mailto:kopertis11@telkom.net), [kopertis11@yahoo.com](mailto:kopertis11@yahoo.com)

INSTITUT TEKNOLOGI  
SAMPUNG (ITS)

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KEMENTERIAN KOPERASI DAN USAHA KEKAWALAN MASYARAKAT

**Daftar Isi**

	Halaman
Peran Pengajaran Bahasa dan Sastra Indonesia dalam Membangun Karakter Bangsa <i>Akhmad Yazidi</i> .....	183 - 190
Kepuasan Komunikasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Studi pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Unit PG Tasikmadu Karanganyar-Jawa Tengah <i>Ana Sri Ekaningsih</i> .....	191 - 198
Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Bahaya Seks Pra Nikah di Kelas XI MAN 2 Model Banjarmasin Tahun 2011 <i>Anggrita Sari, Rahmi Mardiana</i> .....	199 - 202
Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal terhadap <i>Yield</i> Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia <i>Antung Noor Asiah</i> .....	203 - 216
Status Kewarganegaraan Melalui Perkawinan Antar Warga Negara/Campuran <i>Ardimansyah</i> .....	217 - 228
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan <i>Arfie Yasrie</i> .....	229 - 234
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan <i>Intellectual Capital</i> pada Lembaga Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Budi Artinah</i> .....	235 - 242
Potensi Pariwisata di Kelurahan Kuin Utara Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin <i>Dewi Merdayanty</i> .....	243 - 248

---

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Arfie Yasrie

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin  
Jalan Kuripan No. 26 Banjarmasin Telp. 0511-3258263 Faks. 0511-3265264

**Abstract :** The purpose of this study was to examine the influence of organization culture on official performance of Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. The data used are primary data were obtained directly from the officials. Sampling method is stratified proportional random sampling, and analyzed by Partial Least Square (PLS) model. The results show that organization culture influential significant towards the official performance of Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, organisasi, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan, sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai

sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan atau pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Schein (2004) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein (2004) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbins (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Pencapaian kualitas yang baik harus dilandasi dengan adanya kesadaran mutu yang menjadi budaya dalam suatu organisasi dan mendapat dukungan penuh dari seluruh anggotanya. Budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan. Fungsi penting dari budaya tersebut adalah untuk membantu organisasi memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi berbagai masalah yang muncul baik internal maupun eksternal yang saling berhubungan dengan organisasi

secara simultan. Tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai dan atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara sukarela dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya. Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tetapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya organisasi aparatur negara. Disinilah perlunya seorang pegawai memiliki budaya organisasi yang baik, kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan inilah menjadi permasalahan budaya organisasi pegawai untuk bekerja dari pola lama menjadi pola baru haruslah dilakukan, demikian halnya motivasi pegawai yang perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Konsep budaya organisasi di atas pada akhirnya akan menjadi tema untuk menambah kinerja yang bersaing melalui komitmen pegawai yang lebih kuat dan fleksibel. Peningkatan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama manajemen karena sangat menyangkut masalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau sasaran kerja. Oleh sebab itu, motivasi merupakan modal utama untuk berprestasi karena akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Lingkungan instansi pemerintah mengenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku sumber

budaya manusia (SDM) aparatur yang melaksanakan tugasnya. Budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi nilai serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus meningkatkan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menurut Prawirosentono (2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan atau pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Penilaian Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979).

Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (hanya dinilai bagi PNS yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan).

Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan sebagai lembaga yang mempunyai tugas kewenangan Desentralisasi dan Dekonsentrasi di Bidang Pendidikan, Generasi Muda, dan Olahraga serta tugas Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Untuk melaksanakan hal di atas, Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan perlu untuk terus dikembangkan agar mampu untuk menyiapkan generasi muda yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional serta kemampuan kepemimpinan yang tanggap terhadap kebutuhan pembangunan.

Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu wahana untuk melaksanakan pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Oleh sebab itu, Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan perlu dikelola secara profesional oleh orang-orang profesional. Dengan demikian, profesionalisme pegawai sangat dituntut bahkan mutlak harus dimiliki.

Rasio ketersediaan pegawai yang ada pada masing-masing bagian walaupun berbeda-beda, tetap perlu mendapat perhatian yang serius agar proses administrasi dalam menunjang proses pembinaan pendidikan dapat berjalan lebih efisien. Pengembangan keberadaan tenaga struktural tidak cukup hanya melalui penambahan jumlah, tetapi juga perlu pada peningkatan kinerja SDM dan fasilitas penunjang kerja yang memadai sehingga semua proses pelayanan administrasi pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pengembangan kualitas tenaga struktural ini

mutlak dilakukan seiring dengan dikembangkannya sistem informasi manajemen (SIM) yang berbasis teknologi informasi (IT). Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat perlu mendapat perhatian khusus, pada suatu organisasi agar prestasi kerja pegawai selalu meningkat, sehingga meningkat produktivitas kerja, yang selanjutnya akan meningkatkan hasil organisasi tersebut, termasuk pegawai di dalamnya.

Dinas Pendidikan dalam menghadapi persaingan global dituntut untuk terus memperbaiki kualitasnya baik kualitas sarana dan prasarana, sumber daya manusia dan fasilitas pendukung lainnya. Mengingat luasnya cakupan dari objek yang akan diteliti, dalam penelitian ini objek penelitian dibatasi hanya pada masalah sumber daya manusia yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian penelitian ini diarahkan pada analisis sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengukuran persepsi pegawai terhadap budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerjanya.

Dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mencoba melakukan kajian faktor-faktor tersebut yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: "Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan?".

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan model *Partial Least Square* (PLS) dengan uji-t. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan *software* smartPLS versi 2.0.M3. PLS digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan sejumlah 133 orang yang terdiri dari Sekretariat, Bidang Paud, Bidang Bina SD, Bidang Bina SMP, Bidang Bina SMA dan Kejuruan, UPTD BPKB-PNFI, UPTD BTIKP, dan UPTD SLB-C. Sampel ditentukan berdasarkan metode *stratified proportional random sampling* karena berdasarkan latar belakang jabatan fungsional populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional, sehingga cara pengambilan sampel dengan memperhatikan besar kecilnya bagian-bagian yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan metode pengambilan sampel, maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Husein Umar (2004, 108) dengan tingkat kesalahan 10% sehingga didapat jumlah sampel penelitian sebanyak 57 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Pengukuran menggunakan Analisis Likert yaitu pengukuran dengan skala ordinal 5 untuk memberikan nilai untuk setiap item informasi yang diungkapkan, dengan penjelasan sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak

setuju; (3) kurang setuju; (4) setuju; dan (5) sangat setuju.

**Identifikasi Variabel**

Variabel bebas (independen) yang digunakan adalah budaya organisasi (X) yang dilihat melalui indikator-indikator yaitu inovasi, pengambilan risiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresifitas, dan kemantapan (Robbins, 2006). Sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah kinerja pegawai (Y) yang dilihat melalui indikator-indikator yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Wayne, 2006).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dari *output PLS (Bootstrapping results for inner weights)* yang ditunjukkan pada tabel 1.

Hasil olah data dengan menggunakan uji *Partial Least Square (PLS)* dapat dilihat pada tabel 1. Hasil uji menyatakan bahwa nilai *t-statistic* untuk jalur budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 7,191, lebih besar dari  $t_{tabel}$  distribusi normal (1,96), berarti signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  dapat diterima.

Nilai *t-statistic* jalur budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 7,191, lebih

besar dari  $t_{tabel}$  distribusi normal (1,96), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan (hipotesis diterima). Dengan kata lain, faktor budaya organisasi memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian statistik ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang cukup menentukan baik buruknya kinerja pegawai.

Sebagai aparatur pemerintah maka budaya organisasi dapat digunakan dalam organisasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memperbaiki kinerja dan perubahan. Hal ini juga berguna untuk melindungi organisasi dengan membangun rintangan untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, bagi seorang yang ingin bergabung dalam suatu organisasi dan kemudian dapat berprestasi tinggi dan mendapatkan promosi tentu sangat dipengaruhi oleh kecocokan individu dengan organisasi, artinya apakah sikap dan perilaku pegawai tersebut sesuai dengan budaya organisasi itu. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan karier seorang pegawai di masa yang akan datang.

Tabel 1. *Results for Inner Weights* untuk Menguji Hipotesis

	<i>Original sample estimate</i>	<i>Mean of sub-samples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>t-statistic</i>	Hubungan
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,806	0,814	0,112	7,191	Signifikan

Sumber: data diolah.



## PENUTUP

dengan dilakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi di lingkungan kerja setempat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi sangat penting untuk selalu disesuaikan dengan lingkungan setempat karena mampu dijadikan prediksi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Schein, E.H., 2004. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. 2 edition, Jossey Bass Inc Publishers, San Fransisco.
- Solimun, 2011. *Aplikasi Statistika PLS: Struktural Equation Modeling (Metode PLS Partial Least Square)*. FMIPA dan Program Pascasarjana Universitas Brauwijaya, Malang.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2004. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta Bussines Research, Jakarta.
- Wayne F. Cascio, 2006. *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Seventh Edition. McGraw-Hill, New York.