

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang)

**Romanda Annas Amrullah**  
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang  
(romanda\_annas@yahoo.com)

### ABSTRAK

Sukses dan kinerja instansi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawan, oleh karena itu, lembaga menuntut agar karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal. Meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan agar dapat dioptimalkan untuk bekerja dimana kinerja ditentukan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Semarang Merchant Marine Politeknik sebanyak 190 orang. Sampel yang diambil sejumlah 74 karyawan dan teknik yang digunakan adalah *proporsional random sampling*. Analisis statistik dilakukan pada regresi dan pengujian hipotesis *linier berganda*. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan; Ada pengaruh positif dan *signifikan* dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh positif dan *signifikan* kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh positif dan *signifikan* motivasi terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh positif dan *signifikan* dari budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi bersama untuk komitmen organisasi,

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja

### ABSTRACT

*Success and agency performance can be seen from the performance achieved by its employees, therefore, the agency demanded that the employee is able to display optimal performance. Increasing the performance of the employees needs to be done in order to be optimized to work out where the performance is determined by the organizational culture, leadership, motivation and organizational commitment. This study aims to determine how much influence organizational culture, leadership, motivation and organizational commitment on organizational commitment. To determine the influence of organizational commitment to employee performance The population in this study were all employees of Semarang Merchant Marine Polytechnic as many as 190 people. Samples taken a number of 74 employees and the technique used is proportional random sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing. Based on the results of data analysis can be concluded; There is a positive and significant influence of organizational culture on organizational commitment, there is a positive and significant impact of leadership on organizational commitment, there is a positive and significant effect of motivation on organizational commitment, there is a positive and significant influence of organizational culture, leadership and motivation together to organizational commitment,*

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum

atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2005).

Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari per syarat kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja sangat ditentukan oleh karyawan

yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih *inovatif*, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Hessel (2007) faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP Semarang) kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ? 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ? 3) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi ? 4) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner *et al* (2002) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi menurut Gibson (2006) adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma di antara para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor

yang kuat untuk menentukan perilaku individu dan perilaku kelompok di dalam suatu organisasi. Karakteristik budaya organisasi, menurut Robbins (2006) adalah 1) Inovasi dan mengambil resiko. 2) Perhatian yang detail. 3) Orientasi hasil. 4) Orientasi manusia dan 5) Agresivitas

### Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Wahjusmidjo (2003) kepemimpinan adalah sebagai bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin. Untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai sifat-sifat sebagai berikut : (Heidjrachman dan Husnan, 2008) : 1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab. 2) Kemampuan untuk bisa "*Perceptive*". 3) Kemampuan untuk bersikap obyektif. 4) Kemampuan untuk menentukan prioritas dan. 5) Kemampuan untuk berkomunikasi

### Motivasi

Motivasi juga diartikan sebagai kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan atau bisa diartikan sebagai proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi bergairah, terarah dan tidak mudah putus asa (Mulyadi, 2008). Mas'ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pen dorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh As'ad, (2004), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety Needs*).

- 3) Kebutuhan-kebutuhan sosial (*Social Needs*).
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Aktualization*)

### Komitmen Organisasi

Mowday *et. al.* (1982 dalam Devi, 2009) men definisikan komitmen organisasional sebagai ke kuatan relatif dari identifikasi individu dan keter libatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Allen dan Meyer (1993 dalam Devi, 2009) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan di refleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

### Kinerja Pegawai

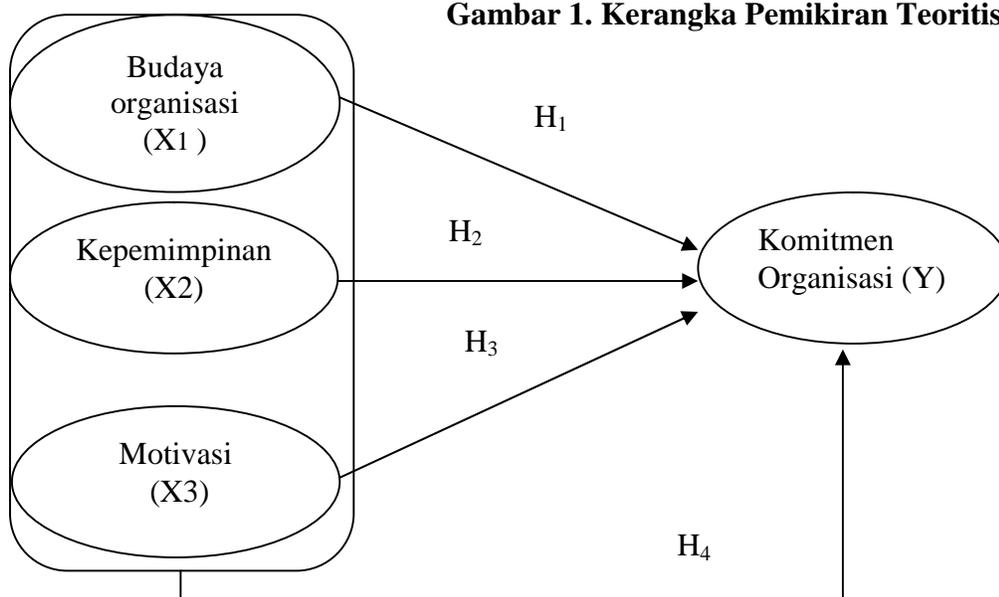
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas

kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson *et al*, dalam Riani, 2011). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Noe *et.al* (dalam As'ad, 2004) mengatakan ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan *Perasaan mampu melakukan pekerjaan*

### Kerangka Pemikiran Teoritis



## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang sebanyak 190 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 74 pegawai. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari *responden* tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah *regresi berganda*, uji t dan Uji F.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil perhitungan t-hitung (3,219) > t-tabel (1,666) atau sig t 0,002 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan *signifikan* budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indriyani (2011). Hal ini berarti budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dijelaskan karena objek yang diteliti adalah pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan pekerjaannya telah memiliki aturan dan petunjuk yang jelas tentang tugas pokok dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan t-hitung (3,450) > t-tabel (1,666) atau sig t 0,001 < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indriyani (2011). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti peran pemimpin dalam organisasi sangat penting karena menjadi ujung tombak bagi aktivitas pencapaian tujuan. Pemimpin tidak hanya mempengaruhi individu tetapi harus memiliki visi yang kuat sehingga organisasi bisa berjalan dan langgeng. Keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh gaya yang diterapkan dalam melaksanakan pengembangan organisasi. Pemimpin tidak bisa terpaku pada satu gaya tetapi bisa menggunakan beragam gaya sesuai dengan situasi yang berkembang dalam organisasi dan lingkungan. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, semakin tinggi dampaknya bagi peningkatan komitmen organisasi pada pegawai.

3. Pengujian Hipotesis Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,290) > t-tabel (1,666) atau sig t (0,025) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Devi (2009), Indriyani (2011). Hal ini berarti Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai komitmen organisasi. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang tinggi akan

meningkatkan komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki instansi dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi.

4. Hasil perhitungan F-hitung (45,296) > F-tabel (2,736) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima.

Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan *signifikan* budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, hal ini dikarenakan komitmen organisasi Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,645 yang berarti variasi perubahan komitmen organisasi Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dipengaruhi budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

## PENUTUP

### Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan *signifikan* budaya organisasi terhadap, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi motivasi ( $b_1$ ) sebesar 0,274 dan t hitung

(3,219) > t tabel (1,666) atau sig t 0,002 < 0,05, dengan demikian H1 diterima.

2. Terdapat pengaruh positif dan *signifikan* kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $b_2$ ) sebesar 0,299 dan t hitung (3,450) > t tabel (1,666) atau sig t (0,001) < 0,05, dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh positif dan *signifikan* motivasi terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi motivasi ( $b_3$ ) sebesar 0,223 dan t hitung (2,290) > t tabel (1,666) atau sig t (0,025) < 0,05, dengan demikian H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan *signifikan* budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (45,296) > F tabel (2,736) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,645 yang berarti variasi perubahan komitmen organisasi Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dipengaruhi budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

### Saran

1. Budaya organisasi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat ditingkatkan dengan memperkuat dan mempertahankan budaya yang sudah ada guna mening

katkan kinerja pegawai, antara lain dengan cara mengadakan sosialisasi lebih mendalam mengenai visi, misi, nilai-nilai, serta peraturan-peraturan yang berlaku dalam Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang

2. Kepemimpinan di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat ditingkatkan dengan cara memberikan perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya se cara maksimal, dan perlunya pemisahan tugas yang jelas dari pelaksana anggaran untuk menghindari adanya peran ganda pada masing-masing pegawai sehingga meminimalisir terjadinya peristiwa kecurangan dalam melaksanakan tugas, dengan begini kinerja instansi dapat menjadi lebih baik.
3. Motivasi kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat ditingkatkan dengan cara menetapkan kebijakan kompensasi, pengembangan karir, serta promosi berdasarkan kinerja yang dicapai oleh pegawai. Selanjutnya dengan menyediakan fasilitas yang mendukung bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik seperti menambah komputer, kendaraan operasional dan lain sebagainya.
4. Komitmen organisasi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat ditingkatkan dengan lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi dari pegawainya dengan berusaha untuk selalu melibatkan dalam setiap kegiatan sehingga dapat meningkatkan kinerja, tentunya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, antara lain dengan diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, pendidikan teknis lainnya dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik, (2003), *Psikologi Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arifin, H. Muhammad, (2015), The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015
- As'ad, Moh, (2004), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Devi, Eva Kris Diana, (2009), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis*, Program Magister Manajemen (S-2), Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip, Semarang
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., (2006). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180

- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogya karta.
- Heidjrachman R dan Husnan Suad, (2008), *Manajemen Personalia*, BPFE-Yogyakarta
- Indriyani, Etty dan Christologus, Wisnu Haryanto Petrus, (2011), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta, *Jurnal STIE-AUB*, Surakarta.
- Indriyani, Etty dan Waluyo, Hari, (2012), Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal STIE-AUB*, Surakarta.
- Kartono, Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Luthans, Fred, (2006). *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Nitasari, Rizka Afrisalia, (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- Nugroho, Dwiyekti Agung,(2011), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development CenterMalang), *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 No.2 Edisi Oktober 2011
- Purnami, Erni Sri dan Purwadi, Didik, (2011), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi, *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1, Juni 2011
- Riani,Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Schein, Edgar H, (2002), *Organizational Culture & Leadership*. MIT Sloan Management Review, (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>)
- Soewarno H, (2006), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Steer, (2008), *Efektifitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Stoner, James A. F. (2002). *Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, (2009), *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suwardi dan Utomo, Joko, (2011), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai

- Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen*  
*Vol. 5 No. 1 Juli 2011.*
- Umar, Husein, (2002), *Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjusumidjo,(2003), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia,
- Waspodo, Tri dan Sutarno, (2009), *Pengaruh Bimbingan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*
- Pegawai Pada Kantor Departemen Agama, *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol. 3 No. 1 40 Juni 2009.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta