

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADITEC CAKRAWIYASA SEMARANG

Saiful Amri¹⁾, Andi Tri Haryono²⁾, M Mukery Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja organisasi yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan *good corporate governance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang dengan sampel 40 orang menggunakan teknik *sensus sampling*. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel variabel *good corporate governanc* terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,892, dengan nilai $t_{hitung} (8,185) > t_{tabel} (1,686)$

Sebaiknya PT Aditec Cakrawiyasa Semarang meningkatkan rasa tanggung jawab atas hasil pekerjaan teman dalam satu bagian diantaranya dengan memberikan teguran bagi pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : *good corporate governance*, kinerja

ABSTRACT

Companies that are able to compete and have a good organizational performance *can be realized by implementing good corporate governance*. This study aims to determine the effect of *good corporate governance* on the performance of employees of PT Aditec Cakrawiyasa Semarang.

The population in this study were employees of PT Aditec Cakrawiyasa Semarang with a sample of 40 people using census sampling technique. Analysis of the data used to test the validity and reliability, the classic assumption test, simple regression analysis and t test.

The results showed a positive effect of *good corporate governance* variables on performance with regression coefficient of 0.892, with a t value $(8.185) > t$ table (1.686)

Semarang PT Aditec Cakrawiyasa should increase the sense of responsibility for the work of friends in one part of them to give warning for jobs that are not resolved in accordance with the conditions set.

Keyword : *GCG* , *Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Diera globalisasi seperti sekarang, perubahan sangat cepat terjadi, dimulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan globalisasi, dan stabilitas ekonomi politik dunia yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kompetitor asing dan dalam negeri, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja eksternal dan internalnya agar tetap dapat bersaing di pasaran. Maka dari itu perusahaan diharuskan dapat beradaptasi dengan keadaan saat ini yang semakin modern dan menuntut sebuah organisasi tersebut harus bergerak mengikuti perubahan yang ada. Dalam menghadapi kondisi tersebut maka perusahaan memerlukan strategi keunggulan bersaing agar tetap dapat memiliki posisi dalam pasar, sehingga diharapkan dapat mempertahankan posisi bersaingnya terhadap kompetitor.

Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) pada dasarnya berkembang dari nilai yang mampu diciptakan oleh organisasi kepada pembelinya yang melebihi biaya organisasi dalam menciptakannya. Nilai merupakan sesuatu yang pembeli bersedia membayar dan nilai yang unggul berasal dari tawaran harga yang lebih rendah daripada yang ditawarkan pesaing dengan manfaat yang sepadan atau memberikan manfaat unik yang lebih daripada sekedar mengimbangi harga yang lebih tinggi. Hal ini lebih mengarah bagaimana perusahaan dapat menciptakan barang yang dapat diberi nilai lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkan dan konsumen harus merasa bahwa dengan membeli barang dari organisasi tersebut, konsumen merasakan mendapat keuntungan (*benefit*) yang lebih besar dari nilai pengorbanan yang dikeluarkan (*cost*).

Persaingan menjadi suatu kondisi yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, maka perusahaan harus memiliki strategi yang dapat dijadikan sebagai senjata dalam memenangkan persaingan yang ada. Keunggulan kompetitif berkelanjutan merupakan arah strategi perusahaan yang bukan merupakan tujuan akhir, tetapi merupakan alat untuk mencapai tujuan, yaitu kinerja perusahaan yang menghasilkan keuntungan (profit) relatif tinggi (Ferdinand, 2003).

Suatu perusahaan selain memiliki keunggulan kompetitif yang bertujuan untuk memenangkan persaingan di dalam lingkungan bisnis, perusahaan juga menggunakan keunggulan kompetitif sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan. Kinerja perusahaan merupakan hasil sesungguhnya atau output yang dihasilkan sebuah perusahaan yang kemudian diukur dan dibandingkan dengan hasil atau output yang diharapkan (Jahanshahi, *et al.*, 2012).

Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *good corporate governance* dapat dilihat dari sisi salah satu tujuan penting di dalam mendirikan sebuah perusahaan yang selain untuk meningkatkan kesejahteraan semua elemen dari perusahaan termasuk di dalamnya karyawan (Brigham dan Houston, 2001).

Tentunya kegiatan yang terencana dan terprogram ini dapat tercapai dengan keberadaan sistem tatakelola perusahaan yang baik. Sistem tatakelola perusahaan yang baik menuntut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip *good corporate governance*. Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat, yaitu transparansi (*transparency*),

kemandirian(*independency*),akuntabilitas(*accountability*),pertanggungjawaban(*responsibility*),dan kewajaran(*fairness*). Kelima prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Prinsip-prinsip *good corporate governance* pada dasarnya memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan termasuk di dalamnya karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan suatu penilaian atau pengukuran. Fungsi dari penilaian atau pengukuran kinerja adalah sebagai alat bantu bagi manajemen dalam proses pengambilan keputusan, juga untuk memperlihatkan kepada investor maupun pihak-pihak yang berkepentingan bahwa perusahaan memiliki kredibilitas yang baik. Dalam mencapai kinerja yang diinginkan tidak terlepas dari kemampuan dan perilaku karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* tersebut.

Keberadaan mekanisme *corporate governance* diharapkan dapat mengendalikan perilaku manajemen agar pengelolaan perusahaan dapat dilakukan secara terbuka/ transparan (Hidayah, 2008). Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal.

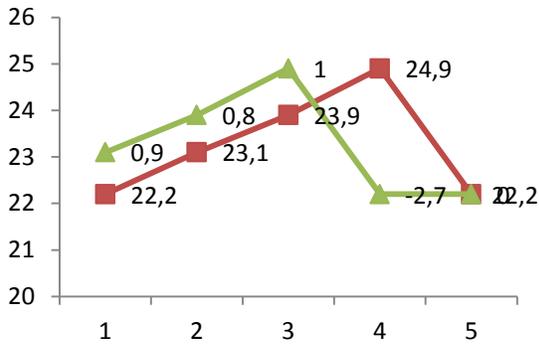
Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2010).

Kinerja karyawan merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 1996). Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora, 2007). Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu (As'ad, 2005).

Pasar peralatan rumah tangga (*home appliances*) seperti pendingin udara, lemari es, oven dan mesin cuci di kawasan Asia Tenggara tumbuh 13% pada 2012 dibandingkan tahun sebelumnya. Data penjualan peralatan rumah tangga di Indonesia dari tahun 2010-2015 mengalami fluktuatif.

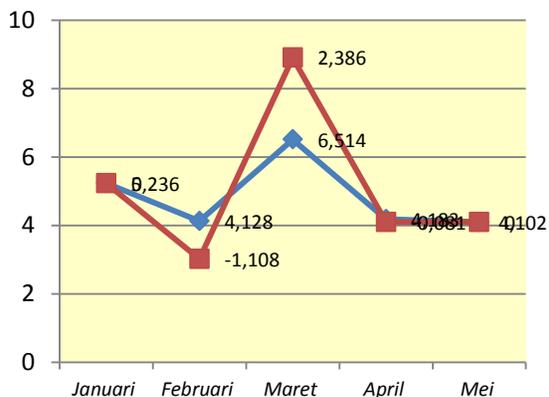
Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa perkembangan bisnis *Home Appliances* mengalami pertumbuhan tertinggi dalam lima tahun terakhir pada tahun 2013 yaitu sebesar 24,9 juta unit, setelah itu mengalami penurunan hingga tahun 2015.

Grafik 1 **Data Penjualan *Home Appliances*** **Tahun 2015**



PT. Aditec Cakrawiyasa adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi dan pemasaran alat-alat rumah tangga (*home appliances*) diseluruh Indonesia. Sebagai perusahaan yang telah lama berkecimpung di bisnis alat rumah tangga perusahaan ini terus berupaya bertahan di tengah persaingan di bisnis ini. Salah satu upaya yang dilakukan adalah meningkatkan kinerja karyawan di semua unit kerja. Namun demikian ternyata target penjualan yang ditetapkan dalam satu semester awal di tahun 2015 belum tercapai sepenuhnya.

Grafik 2
Data Penjualan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang Tahun 2015



Berdasarkan data penjualan tahun 2015 terlihat bahwa terjadi fluktuasi penjualan dimana pada bulan Februari terjadi penurunan sebesar Rp 1.108.000.000,-. Penjualan pada bulan Maret kembali mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp 2.386.000.000,-,

meskipun pada bulan berikutnya yaitu April sebesar Rp 81.000.000,-. Hal tersebut menunjukkan diakhir triwulan pertama terjadi peningkatan penjualan, akan tetapi di triwulan selanjutnya tren penjualan justru mengalami penurunan meskipun permintaan barang *home appliances* dari masyarakat semakin meningkat karena mendekati lebaran.

PT Aditec Cakrawiyasa Semarang terus berupaya mempertahankan kinerja karyawannya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan penjualannya, diantaranya dengan meningkatkan sistem tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yaitu dengan memberikan gaji dan insentif tepat pada waktunya dimana gaji diberikan pada tanggal 3 setiap awal bulan dan insentif penjualan yang diberikan setiap triwulan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang?

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:145). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang yang berjumlah 40 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus sampling* yaitu mengumpulkan data dengan cara mencatat semua elemen yang

diselidiki, jadi menyelidiki semua obyek, gejala, kejadian atau peristiwa. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang sebanyak 40 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,479 sampai 0,874 sedangkan nilai dari r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 40 responden sebesar 0,2638. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang di teliti dengan tepat.

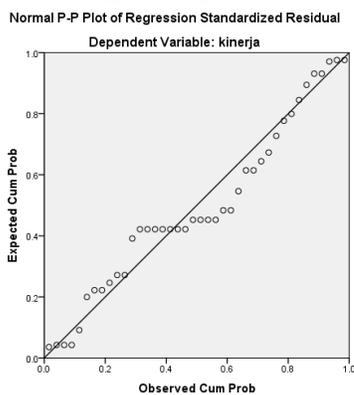
Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien *cronbach alpha* berkisar antara 0,787 sampai 0,806. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Gambar 3

Histogram Uji Normalitas



Hasil P-P Plot, Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran data nya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

2. Uji Multikolinearitas

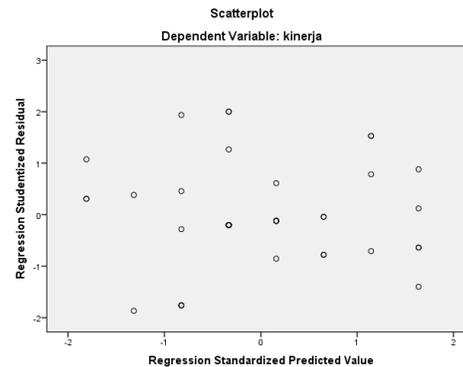
Tabel 1
Nilai VIF dan Tollerance

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Good Corporate Governance	0.900	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai *tollerance* untuk variabel *Ogood corporate governance* sebesar 0,900, artinya nilai *tollerance* pada variabel indenpenden dibawah 1. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa nilai VIF untuk variabel *good corporate governance* sebesar 1,000, artinya nilai VIF masih di bawah 10. Hasil analisis uji asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolineritasdi dalam model.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (variance bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.005	1.830		3.282	.002
Good Corporate Governance	.892	.109	.799	8.185	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, semua variabel independen *good corporate governance* signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk *good corporate governance* sebesar 0,000. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *good corporate governance* dengan persamaan matematis :

$$Y = 6,005 + 0,892 X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = *Good corporate governance*

e = margin error

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,005 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan meningkat sebesar 6,005.
2. Koefisien regresi *good corporate governance* sebesar 0,892 menyatakan bahwa jika variabel *good corporate governance* ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Tabel 3

Koefisien R hitung dan Determinasi (Ajd R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.629	1.38143

a. Predictors: (Constant), Good Corporate Governance

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya *adjusted R²* adalah 0,629. Hal ini berarti 62,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen *good corporate governance*. Sedangkan sisanya (100%-62,9% = 37,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. *Standar error of estimate* (SEE) sebesar 1,38143 satuan. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4
Hasil Perhitungan t hitung

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.282	.002
Good Corporate Governance	8.185	.000

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Dari uji coefficients atau t test di dapat nilai t hitung untuk variabel *good corporate governance* sebesar 8,185 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *good corporate governance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,892 dan nilai t hitung (8,185) > t tabel (1,686). Artinya jika *good corporate governance* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Secara sederhana *corporate governance* dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua stakeholders. *Corporate governance* merupakan tata kelola yang berhubungan dengan interaksi antara pemerintah dan masyarakat. Menurut Surat Keputusan Menteri Negara/Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN No. 23/M-PM.PBUMN/2000 tentang pengembangan praktek GCG dalam Perusahaan Perseroan (PERSERO), menjelaskan bahwa GCG adalah prinsip korporasi yang sehat yang perlu diterapkan dalam pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan perusahaan. *Malaysian High Level Finance Committee on Good Corporate Governance* dalam

jurnal ekonomi & bisnis (2008), mendefinisikan *good corporate governance* sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan urusan-urusan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemakmuran bisnis dan akuntabilitas perusahaan dengan tujuan utama mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak-pihak lain.

Good corporate governance adalah sistem dan struktur perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*stakeholder's value*) serta mengalokasikan berbagai pihak kepentingan dengan perusahaan seperti kreditor, suppliers, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah dan masyarakat luas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang diperoleh kesimpulan, sebagai berikut da pengaruh positif dari variabel *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,892 dan nilai t hitung (8,185) > t tabel (1,686), artinya jika *good corporate governance* semakin baik maka kinerja karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran-saran sebaiknya PT Aditec Cakrawiyasa Semarang meningkatkan rasa tanggung jawab atas hasil pekerjaan teman dalam satu bagian diantaranya dengan memberikan teguran bagi pekerjaan yang tidak terselesaikan

sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya masih adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dapat sepenuhnya dikendalikan oleh peneliti, diantaranya promosi jabatan, lingkungan kerja ataupun fasilitas kerja dimana dimungkinkan faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, 2008. *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Akdere, 2005. *Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development*. Singapore.
- Burton, 2008. *An Empirical Investigation of The Internationalship of Organizational Culture, Managerial Values, and Organizational Citizenship Behavior*. Dissertation the George Washington University.
- Castro dkk, 2004. The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 15, pg. 27.
- Chien, 2004. An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Employee's personality and organizational citizenship behavior. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, vol. 5, pg. 428.
- Davis, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Field, 2005. *Modal Sosial*, Medan : Bina Media Perintis
- Fukuyama, 2005. *Trust: Social Virtues and The Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamiltin.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. (Edisi Kedua)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, 2008. *Metodologi research (Jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamilton, 2006. *Modal Sosial*. Medan : Media Perintis.
- Hardaningtyas, 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Thesis Universitas Airlangga Surabaya.
- Huang, 2004. *Extreme Learning Machine with Randomly Assigned RBF Kernels*”, *Proceedings of the Eight International Conference*.
- Ibrahim, 2006. *Tugas Pokok dan Fungsi Kepala*. Jakarta : Depdiknas
- Ibrahim, 2006. *Memfaatkan Modal Sosial Komunitas Lokal dalam Program Kepedulian Korporasi*. Galang: *Jurnal Filantropi dan Masyarakat*. Madani. Edisi Januari. Vol.1. No.2. Universitas Sumatera Utara
- Koentjaraningrat, 2005. *Pengantar Ilmu Antopologi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Konovsky & Organ. 2006. Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behaviour” In press, *Journal of Organizational Behavior*.

- Lawang, 2004. Robert M.Z, Kapital Sosial; Dalam Perspektif Sosiologi Suatu
- Lubis, 2007. *Potensi Sosial Budaya Dan Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Di Sumatera Utara*”. Bahan Pengantar diskusi pada Forum Diskusi Percepatan Pembangunan Melalui Partisipasi Masyarakat dala Masyarakat Multikultural di Sumatera Utara. Medan :
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan Ke Tujuh*: PT. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Mc. Cloy et al, 2004. *Performance Appraisal*, New Jersey
- Mowday, Porter, & Steers, 2008. *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill Book Co : New York.
- Podsakoff, dkk, 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 1Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Prajogo, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional-Transformasional Pada Modal Sosial Anggota Organisasi, *Jurnal Kinerja Volume 7, No. 2, Th. 2008:Hal. 129-140*.
- Putnam, 2008. The prosperous community: social capital and public life. *American Prospect*, 13: 35-42.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*,.Jakarta:Salemba Empat.
- Santosa, 2007. *Statistik Non Parametrik*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bagian Kedua*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Soekanto, 2008. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : CV. Rajawali
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Supranto, 2002. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*,Jakarta : Rineka Cipta.
- Tika, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara*. Jakarta :Guritno
- Triyanto, 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kumatex*, Skripsi. Universitas Esa
- Umar, 2007. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Rajagrafindo Persada
- Winardi, 2012. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Yuwono dkk, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi. Universitas Erlangga