

PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHAPROSTbk SEMARANG

Okny Pratama Adi Sunjaya¹, Yulianeu², Leonardo Budi H.³, Tsalis Syaifuddin⁴

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

²Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{3,4}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan antara budaya kerja, kemampuan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kemampuan, Komitmen Organisasi, Kinerja.

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of partially and simultaneously between the work culture, ability, organizational commitment on employee performance of PT production. Phapros Tbk Semarang., This research was conducted by a quantitative method in which data were collected by questionnaire and literature. Analytical methods to test the effect of independent variables on the dependent variable is a multiple linear regression analysis. The results showed that either partially or simultaneously variable work culture, capability, and organizational commitment significantly influence employee performance part of production PT. Phapros Tbk Semarang.

Keywords : Work Culture, Capabilities, Organizational Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya.

Budaya kerja merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya kerja) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku

anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Selain itu kemampuan seorang karyawan atau pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, maka tujuan organisasi dapat dicapai.

Di sisi lain komitmen kerja akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan komitmen berhubungan erat dengan peningkatan produktifitas, komitmen pada organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel yang penting bagi organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek di PT Phapros Tbk Semarang. Dalam perkembangannya PT Phapros Tbk Semarang selalu berupaya untuk meningkatkan produksi dan reputasinya. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Phapros Tbk Semarang adalah rendahnya kinerja karyawan, khususnya bagian produksi tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu banyak hal yang menyebabkan menurunnya kinerja

pada karyawan, diantaranya faktor budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya kerja yang nampak pada PT. Phapros Tbk Semarang adalah budaya mengobrol dan duduk santai pada saat jam kerja, budaya yang hampir setiap hari dilakukan oleh setiap pegawai. Budaya kerja seperti ini dirasa kurang efektif dan berdampak pada kinerja dan kedisiplinan kerja. Dengan demikian, budayakerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Faktor rendahnya kemampuan pada PT. Phapros Tbk Semarang dimana masih ada karyawan bagian produksi yang belum mampu menggunakan alat-alat yang tersedia secara efisien, padahal kondisi alat-alat kerja 4 tahun terakhir bagus dan tidak ada kerusakan. Rendahnya kemampuan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor ketiga yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi di PT. Phapros Tbk Semarang selama ini memiliki permasalahan mengenai masih banyak karyawan yang datang terlambat pada jam kerja, hal ini mengindikasikan faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hasil kerja

2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Indikator kinerja karyawan secara individu menurut pendapat Robbins (2006) ada lima yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Budaya Kerja

Menurut Luthans dalam Susanto (2006) budaya kerja adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006) budaya kerja adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2006) menjelaskan, ada lima fungsi budaya kerja yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yaitu:

1. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Robbins (2008) terdapat tujuh indikator budaya kerja. Ketujuh indikator tersebut dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil risiko
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor yaitu :

1. Kemampuan intelektual

Dimensi kemampuan intelektual antara lain (Robbins & Timothy, 2008) :

- a. Kecerdasan Angka
- b. Pemahaman Verbal
- c. Kecepatan Persepsi
- d. Penalaran Induktif
- e. Penalaran Deduktif
- f. Visualisasi Spasial

2. Kemampuan fisik

Dimensi sembilan kemampuan fisik dasar antara lain (Robbins & Timothy, 2008) :

- a. Kekuatan dinamis
- b. Kekutan tubuh
- c. Kekuatan statis
- d. Kekuatan eksplosif
- e. Fleksibilitas luas
- f. Fleksibilitas dinamis
- g. Koordinasi Tubuh
- h. Keseimbangan
- i. Stamina

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003). Menurut Daft (2003) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi.

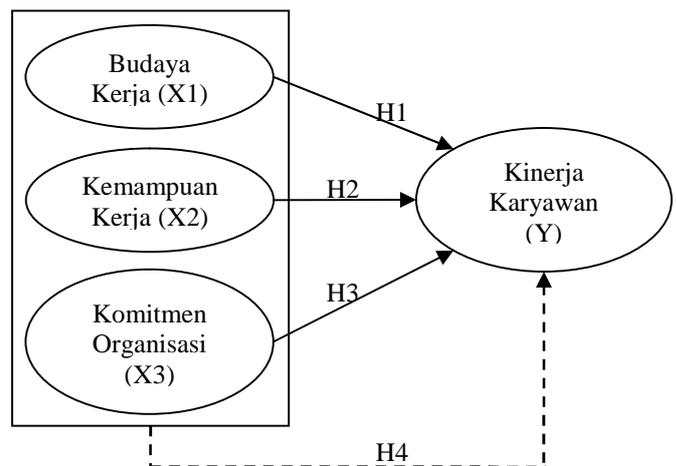
Gunawan (2012) mengelompokan komitmen organisasi dengan empat indikator, yaitu :

1. Bangga terhadap perusahaan
2. Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan
3. Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja
4. Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H4 : Budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, terdapat dua macam variabel yang diukur, adapun variabel tersebut adalah :

1. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan
2. Variabel bebas yaitu budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi.

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang menjadi objek ataupun sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Pappros Tbk. Semarang yang berjumlah 350 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dimana sampel menjadi representasi dari keseluruhan populasi tersebut (Arikunto, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan bagian produksi PT. Pappros Tbk.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner. Kuesioner berupa daftar pernyataan mengenai persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Kuesioner penelitian ini menggunakan 5 skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,581	0,220	Valid
	X1.2	0,756		Valid
	X1.3	0,590		Valid
	X1.4	0,665		Valid
	X1.5	0,684		Valid
	X1.6	0,671		Valid
	X1.7	0,635		Valid
Kemampuan (X2)	X2.1	0,797		Valid
	X2.2	0,749		Valid
	X2.3	0,758		Valid
	X2.4	0,710		Valid
	X2.5	0,592		Valid
	X2.6	0,735		Valid
	X2.7	0,851		Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,457		Valid
	X3.2	0,767		Valid
	X3.3	0,590		Valid
	X3.4	0,701		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,700		Valid
	Y.2	0,600		Valid
	Y.3	0,710	Valid	
	Y.4	0,750	Valid	
	Y.5	0,666	Valid	

Sumber : data sekunder yang diolah, 2017.

Hasil dari uji validitas diatas memperlihatkan bahwa seluruh butir pertanyaan memperoleh nilai R hitung lebih besar dari R tabel 0,220 sehingga dinyatakan bahwa seluruh butir telah memenuhi syarat validitas.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji Cronbach's Alpha (CA) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai CA	Standar	Keterangan
Budaya kerja	0,775	0,6	Reliabel / Andal
Kemampuan	0,861		Reliabel / Andal
Komitmen organisasi	0,614		Reliabel / Andal
Kinerja	0,710		Reliabel / Andal

Sumber : Analisis Penelitian, 2017.

Hasil uji CA pada tabel diatas memperlihatkan besaran nilai CA setiap variabel penelitian memiliki besaran lebih besar dari syarat nilai *Cronbach's Alpha* 0,6. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa seluruh data penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga handal untuk dijadikan sebagai input penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,705	,841		2,027	,046
1 budaya kerja	,286	,068	,451	4,208	,000
kemampuan	,292	,069	,443	4,245	,000
komitmen organisasi	,135	,057	,111	2,387	,020

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Analisis Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka interpretasi model regresi penelitian adalah sebagai berikut :

- Koefisien regresi budaya kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0,451. Koefisien regresi dari budaya kerja bertanda positif yang berarti budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.
- Koefisien regresi kemampuan terhadap kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0,443. Koefisien regresi dari kemampuan bertanda positif yang

berarti kemampuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

- Koefisien regresi komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0,111. Koefisien regresi dari komitmen organisasi bertanda positif yang berarti komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4
Besaran Signifikansi t Hitung Variabel Bebas

Keterkaitan	Sig.	Keterangan
Budaya kerja → kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan
Kemampuan → kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan
Komitmen organisasi → kinerja	0,020 < 0,05	Signifikan

Sumber : Analisis Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Koefisien pengaruh budaya kerja terhadap kinerja memiliki signifikansi t hitung sebesar 0,000 yang telah memenuhi syarat sig < 0,05, oleh karenanya dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima;
- Koefisien pengaruh kemampuan terhadap kinerja memiliki signifikansi t hitung sebesar 0,000 yang telah memenuhi syarat sig < 0,05,

oleh karenanya dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima;

- Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki signifikansi t hitung sebesar 0,020 yang telah memenuhi syarat sig < 0,05, oleh karenanya dinyatakan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294,227	3	98,076	206,960	,000 ^b
Residual	35,068	74	,474		
Total	329,295	77			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kemampuan, budaya kerja

Sumber : Analisis Penelitian, 2017

Hasil uji diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi F yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang telah memenuhi syarat signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan

bahwa semua variabel bebas penelitian berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Maka hipotesis 4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,894	,889	,68840

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kemampuan, budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Analisis Penelitian, 2017

Hasil diatas memperlihatkan besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,889 yang berarti besaran nilai koefisien determinasi penelitian adalah sebesar 88,9 %, sehingga kontribusi semua variabel bebas terhadap setiap perubahan pada variabel terikat adalah sebesar 88,9% sehingga sisanya sebesar 11,1% disebabkan oleh variabel di luar penelitian.

apabila ketiganya dimiliki maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil analisis penelitian telah membuktikan bahwa secara bersama-sama budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif sebesar 45,1% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 45,1% dari kinerjanya semula.

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian telah membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 44,3% terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik kemampuan yang dimiliki seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 44,3 % dari kinerja dari karyawan tersebut sebelumnya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian telah membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 11,1 % terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 11,1 % dari kinerja dari karyawan tersebut sebelumnya.

4. Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasional merupakan faktor determinan dari kinerja seorang karyawan, yang

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan besaran signifikansi pengaruh sebesar 0,000 memenuhi syarat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis 1 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima;
2. Kemampuan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan besaran signifikansi pengaruh sebesar 0,000 memenuhi syarat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis 2 yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima;
3. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan besaran signifikansi pengaruh sebesar 0,020 memenuhi syarat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima;
4. Budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan besaran signifikansi pengaruh simultan sebesar 0,000 memenuhi syarat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis 4 yang menyatakan budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Saran

1. Saran bagi manajemen PT. Phapros, Tbk Semarang : penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi baik secara bersama-sama maupun secara terpisah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya maka disarankan bagi manajemen perusahaan agar dapat mengupayakan peningkatan budaya organisasi, peningkatan kemampuan pegawai dalam bekerja serta mengupayakan agar para pegawai memiliki komitmen organisasi yang lebih baik.
2. Pimpinan PT. Phapros, Tbk Semarang hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif kepada bawahannya sehingga mereka akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh yang hasilnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta bagi karyawan sendiri.
3. Dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, hendaknya pimpinan mampu menumbuhkan sikap kepada bawahan agar bangga terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan baik sehingga hal itu akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Gunawan, Lie D. 2012. Pengaruh Tingkat Independensi, Kompetensi, Obyektivitas, dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit Yang Dihasilkan Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol.1, No.4, Juli 2012*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh), Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.