

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.COLUMBUS SARANA MANDIRI SOLO

Evi Dwi Wastuti¹⁾, Erni Widiastuti²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: erniwidiastutiunsa@gmail.com^{1),2)}

Abstract

This research aims to determine the effect of organizational culture, leadership style, and work environment toward employee work satisfaction of PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, both partial and simultaneous. The population in this research were all employees of PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, amounting to 112 employees. Samples taken as many as 34 respondents using random sampling techniques. Data collection techniques were used library studies and field studies in the form of interviews, observations, and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression test, t test, F test, and the coefficient of determination test were processed with the help of SPSS software version 22. The results of this study indicate that organizational culture, leadership style, and work environment significantly influence employee work satisfaction of PT. Columbus Sarana Mandiri Solo was 66.6% while the remaining 43.4% was influenced by other factors.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Work Environment and Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012: 10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Pengelolaan mengenai sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya organisasi sehingga tercipta satuan kerja yang efektif dan diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas.

Kepuasan kerja karyawan tidak mudah diciptakan karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang

harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perilaku karyawan akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang / suka ataukah tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2014: 291).

Robbins dan Judge (2011: 256), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Hal ini tercermin dari kesempatan mengutarakan pendapat dan kesempatan dalam berinovasi dalam suatu perusahaan, sehingga budaya organisasi berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam organisasi sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang

yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014: 16). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung dari terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014: 20). Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. PT. Columbus Sarana Mandiri Solo adalah sebuah perusahaan retail yang bergerak dalam bidang penjualan berbagai produk kebutuhan masyarakat, dengan fokus penjualan barang-barang *home appliance*, seperti barang elektronik dan furniture. PT. Columbus Sarana Mandiri Solo merupakan perusahaan yang di dalamnya sering terjadi pergantian karyawan. Namun disini lain banyak juga karyawan yang telah bekerja di perusahaan dalam kurun waktu lama. Hal ini peneliti simpulkan setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Terjadinya *turn over* karyawan tersebut tentu tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Columbus Sarana Mandiri Solo”. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara silmutan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada para karyawan, dan pemberian perhatian terhadap hubungan kerja mereka, pemberi jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan penciptaan rasa keadilan (Dessler, 2010: 4). Hasibuan (2012: 10) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen dalam pemanfaatan talenta sumber daya manusia guna mencapai tujuan strategik organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain (Robbins dan Judge, 2011: 256). Kreitner dan Kinicki (2010: 62) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah keyakinan, tindakan, dan sistem bersama yang menjadi panduan dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012: 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

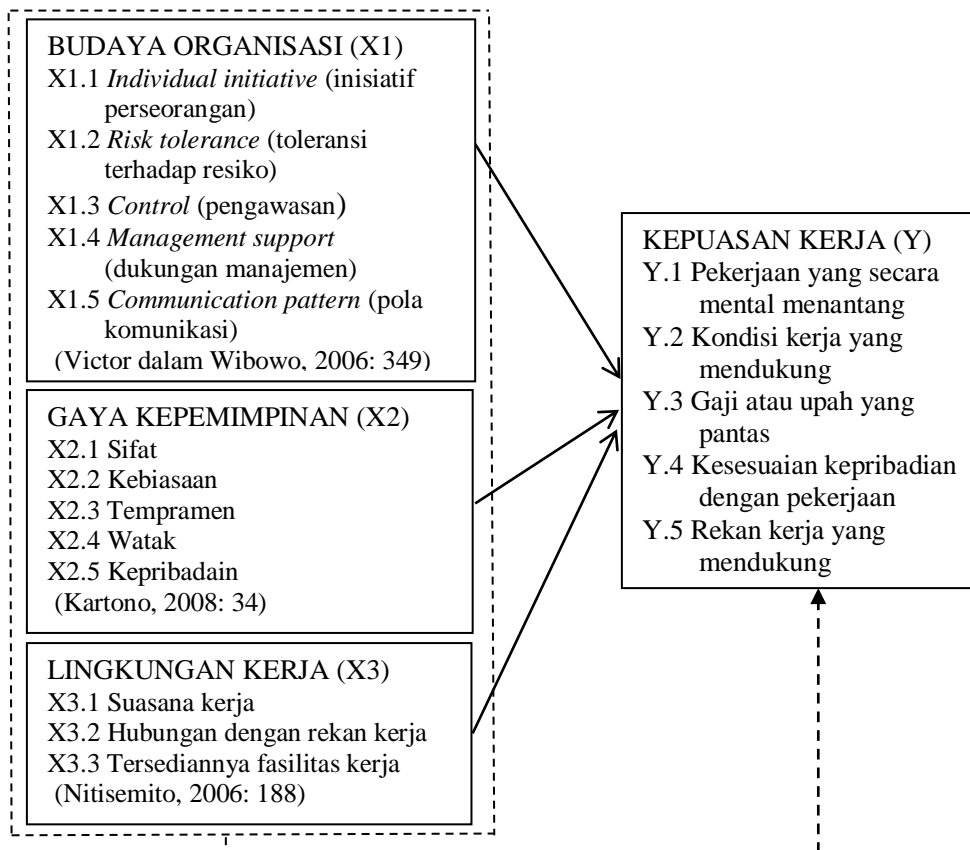
1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organsasi.
 - c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai upah yang diberikan perusahaan.
 - d. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
 - f. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi dari sumber daya manusia dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.
 - g. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Herujito (2006: 188) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam

rangka mempraktekan kepemimpinannya. Trimo (2005: 9) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Serdamayanti, 2012: 2). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-keuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006: 23). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau kepuasan kerja (Colquitt, LePine, Wesson, 2011: 105). Menurut Robbins dan Judge (2011: 114) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————▶ : pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara parsial

-----▶ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. $H_a : \beta_1 = 0$ Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

2. $H_a : \beta_2 = 0$ Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \beta_2 \neq 0$

3. $H_a : \beta_3 = 0$

$H_a : \beta_3 \neq 0$

4. $H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$

karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari PT. Columbus Sarana Mandiri Solo berupa hasil data kuisioner karyawan yang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} (3,812) > t_{tabel} (2,042), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} (3,487) > t_{tabel} (2,042), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} (2,471) > t_{tabel} (2,042), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_3) mempunyai

pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 22,970 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,92 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).
5. Dengan menggunakan alat bantu SPSS, diketahui nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,666 sehingga dapat diartikan bahwa *variable* independen yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap *variable* dependen kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,666 atau sebesar 66,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,812 > 2,042), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,487 > 2,042), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,471 > 2,042), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22,970 > 2,92), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo mengingat koefisien

regresi dari variabel ini lebih besar dibanding variabel lain yaitu sebesar 0,348.

6. Diketahui nilai $R^2 = 0,666$ berarti pengaruh yang diberikan variabel gaya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo adalah 0,666 atau 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dari analisis diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal ini hendaknya perusahaan terus memperbaiki gaya kepemimpinan masing-masing kepala bagian agar kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.
2. PT. Columbus Sarana Mandiri Solo hendaknya melakukan evaluasi dan perbaikan di lingkungan kerjanya baik itu dari segi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun fasilitas kerja yang digunakan agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.
3. Variabel budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Columbus Sarana Mandiri Solo oleh karena itu sebaiknya perusahaan harus menanamkan pada diri setiap karyawan bahwa organisasi dan para karyawan merupakan keluarga besar yang harus bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga nantinya akan tercipta budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.
4. Hendaknya perusahaan perlu meninjau kembali dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan loyal terhadap perusahaan.
5. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan lebih mengkaji banyak sumber maupun referensi terkait dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Setiawan P dan Usman H. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, Edisi Revisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmana, S.S dan Sofyandi, H. 2007. *Transformasional Leadership and Manajemen Sumber Daya Manusia Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Colquitt, Jason A, LePine, Jeffery A dan Wesson, Michael J. 2011. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Denison, D.R. 2006. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United States of America.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastho, Joko Nur Utomo dan Meilan, Sugiarto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Priansa, Donni J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Coulte, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mondar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 2.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepeimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Mifta. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trimo, Soejono. 2005. *Analisis Kepemimpinan*. Bandung: Angkasa.
- Wahyuni dan Mulyono. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Departemen Komunikasi dan Perkembangan Masyarakat.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.