

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SOPPENG

Mansur¹, Rizal², Fadli Kahairan³

Program Studi Manajemen

STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : mansur@stie.ypls.ac.id¹, 01601007@mhs.stie.ypls.ac.id², 01601001@mhs.stie.ypls.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Soppeng, khususnya bagi pegawai dari seluruh jenjang pangkat dan golongan dengan jumlah 33 orang. Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, hasil pengujian menunjukkan nilai $R=0,780$ artinya terdapat hubungan yang kuat yakni antara gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil mempunyai kontribusi 78,0 % sisanya sebesar 22,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Peningkatan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on improving the performance of civil servants at the Office of Investment, One Stop Service, Manpower and Transmigration in Soppeng Regency. This research is a survey research. Survey research is research conducted on large or small populations, but what is studied is data from samples taken from that population, so that relative occurrences, distributions and relationships between variables are found. The population in this study were all Civil Servants in the Office of Investment, One Stop Service, Manpower and Transmigration Kab. Soppeng, especially for employees from all levels of rank and class with a total of 33 people. From the results of the analysis of factors that affect the performance of civil servants at the Office of Investment, One Stop Services, Manpower and Transmigration, Soppeng Regency, the test results show a value of $R = 0.780$, meaning that there is a strong relationship between leadership style and organizational culture towards The performance of civil servants contributed 78.0%, the remaining 22.0% was influenced by other factors.

Keywords: Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Performance Improvement.

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja 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. Sehingga 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 pimpinannya. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002). Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pimpinan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga 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 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 pimpinan menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi public, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi public menjalankan tugas – tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan

pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Demikian halnya, aparatur Kantor Kelurahan Lemba Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng sebagai penyelenggara terdepan terhadap pelaksanaan program pelayanan, sangat dibutuhkan peran maksimalnya dalam melaksanakan tugas dengan melihat fungsinya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam organisasi public, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, akan tugas – tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argument bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sector public, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi

control tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, yang terletak pada perintah yang telah ada, melaksanakan control dan "mencapai efisiensi dalam penerapan tenaga kerja" Walton (1985, dalam Sunarto, 2005). Pendekatan tersebut diganti dengan strategi komitmen. Tenaga kerja akan membalas dengan sangat baik dan kreatif tidak seperti ketika mereka dikontrol dengan sangat ketat oleh manajemen, ditempatkan dalam jabatan yang telah ditetapkan secara sempit, dan diberlakukan seperti suatu kebutuhan yang tidak diterima. Menurut Mahmudi (2005) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Sebagai informasi kepada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Soppeng tentang kajian gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Memberikan gambaran mengenai kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini pegawai yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi instansi.
3. Sebagai bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip – prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing – masing. Namun definisi – definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Hasibuan (2003:170) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definsi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang – orang di luar kelompok organisasi.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Stoner (1995:181), budaya (*culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan

berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Sedangkan menurut Alisyahbana (dalam Supariono, 2004:31), budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Menurut Rivai (dalam Kartono, 2003:188), organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri – sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu.

Kemudian Sobirin (2007:7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relative lama, beranggotakan sekelompok manusia – manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya

2.3. Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, definisi kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Dalam Bahasa Inggris, istilah kinerja sama dengan *performance*, dimana *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika (Soedjadi, 1999:2)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X_1) Gaya Kepemimpinan dan (X_2) Budaya Organisasi.

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi X_I (seperti X_1, X_2, \dots, X_n).

2. Variabel Terikat (Y) Peningkatan Kinerja PNS.

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Soppeng, khususnya bagi pegawai dari seluruh jenjang pangkat dan golongan dengan jumlah 33 orang.

dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Soppeng dijadikan sampel.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Soppeng. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi karyawan yang berkaitan

dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja PNS.

3.4. Metode Analisis Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/dinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2007:348).

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten) (Riduwan dan Sunarto, 2007:348)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data, data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	18	53,31
Perempuan	15	47,69
Total	33	100

Sumber: Data primer yang diolah,

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (52,31 %), sisanya responden perempuan sebanyak 15 orang (47,69 %)

4.2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,994 + 0.300 X_1 + 0.259 X_2 + e.$$

Koefisien regresi koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,300 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil searah (positif), artinya jika indeks gaya kepemimpinan meningkat 1 akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0.300. Koefisien regresi Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,259 menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil searah (positif), artinya jika indeks budaya organisasi meningkat 1 akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0.259.

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi) dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai negeri sipil) apabila sig < 0.01 atau < 0.05. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja pegawai negeri sipil dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil dengan sig = 0.000 (< 0,01) dan nilai t yang

bernilai positif. Maka hasil yang diperoleh mendukung hipotesis 1, 2, dan 3 (H₂ dan H₃ diterima) yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 58,9% variasi kinerja pegawai negeri sipil dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan 41,1% kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R square* 0,589 berarti jauh dari angka satu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan sumbangan atau pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen yaitu pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

Pada penelitian ini, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor ($r=-0.663$, $p=0.000$), mempunyai kontribusi sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% . Hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan $sig= 0.000$ ($<0,01$) dan nilai t yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatkannya gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai negeri sipil juga akan meningkat.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,042 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,93, hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ., sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai negeri sipil, berarti hipotesis ke-4 pada penelitian ini diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka beberapa kesimpulan dapat diambil, diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Ayu, Hian. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja auditor (Studi Empiris pada KAP Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Basri A.F.M. & Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. 1993. *Transformational Leadership and Organizational Culture, "Public Administration Quarterly"*. 17:1, 112-121.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif: Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga, Jakarta.

- Drs. H. Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Drs. Malayu. S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*: Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manahan P. Tampubolon. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangarissan Sinaga. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Mohammad Syuhandhak. 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara, Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko GUnung.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabe – variabel Penelitian*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York: Prentice Hall International Inc.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Second Ed, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: Rineka Cipta*, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2002, *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Haji Mas Agung , Jakarta.
- Stoner, James A.F.; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel R. 1996. *Manajemen*. Jilid I, PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Veithzal Rivai, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta