

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM
MANAJEMEN MUTU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJEMEN AKADEMI SEKRETARI DAN
MANAJEMEN DON BOSCO**

Anton Hariyanto

Program study Pasca Sarjana

Universitas Gunadarma

ant_hariyanto@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian tesis ini untuk mengetahui pengaruh dari penggunaan teknologi informasi, manajemen mutu, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco. Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara teknologi informasi, manajemen mutu dan budaya organisasi terhadap kinerja manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco, digunakan metode penelitian kausal komparatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel tidak bebas. Ketiga variabel bebas tersebut adalah teknologi informasi (X_1), manajemen mutu (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja manajemen (Y) dengan obyek yang diteliti sebanyak 45 orang. Pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas serta uji normalitas, sementara uji hubungan dengan menggunakan chi square. Pengolahan semua data menggunakan SPSS ver 13.

Kata kunci : kinerja manajemen, kausal komparatif, teknologi informasi, budaya organisasi, sistem manajemen mutu.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan teknologi yang pesat saat ini, penulis memandang bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada Teknologi dan Sistem Informasi, Budaya Organisasi, dan

Sistem Manajemen Mutu. Ketiga faktor ini akan mempengaruhi kinerja organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain. Hal inilah yang melatarbelakangi sebuah organisasi untuk menginvestasikan

sebagian besar modal untuk ketiga faktor ini. Namun banyak organisasi yang tidak memperoleh kontribusi yang sebanding dengan dana yang diinvestasikannya.

Pada umumnya, organisasi hanya menilai kinerja mereka berdasarkan aspek keuangan. Sedangkan faktor penggunaan teknologi dan sistem informasi, penerapan budaya organisasi dan sistem manajemen mutu seringkali diabaikan.

Dalam usaha mencapai kinerja manajemen organisasi yang optimal, pengaruh lingkungan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung, harus diperhatikan. Pengaruh lingkungan yang langsung terhadap organisasi adalah *stakeholder* organisasi yang terdiri atas direktur, pembantu direktur, dosen, karyawan, masyarakat, *user* (pengguna lulusan) dan kompetitor.

Pengaruh lingkungan yang langsung dan tidak langsung terhadap organisasi, serta adanya keterkaitan visi, misi, dan tujuan organisasi terhadap kinerja manajemen membuat banyak faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja manajemen organisasi. Masalah untuk meningkatkan kinerja manajemen organisasi sejalan dengan masalah yang dihadapi untuk

meningkatkan kinerja para pimpinan dan karyawan organisasi yang dapat terkait dengan kemampuan individu, sistem kerja manajemen, penggunaan teknologi dan budaya organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya baik tujuan finansial, sosial maupun budaya tanpa adanya manajemen yang baik. Oleh karena itu seorang pimpinan perusahaan harus dapat melihat kemampuan karyawan secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif. Faktor pendidikan, jabatan, pekerjaan, sikap, hubungan dengan orang lain dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja manajemen organisasi. Semua ini terkait dengan adanya penggunaan teknologi informasi, penerapan sistem manajemen mutu dan budaya organisasi di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi Informasi (TI) adalah faktor yang sangat mendukung dalam penerapan sistem informasi yang merupakan suatu solusi organisasi dan manajemen untuk memecahkan permasalahan manajemen yang timbul.

Menuju era globalisasi para pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan (*decision making*) tertentu untuk pengembangan solusi yang baru maupun perubahannya akan digantikan oleh peranan Sistem Informasi (SI) yang didukung oleh TI yang tepat guna. Salah satu modal yang harus ditingkatkan untuk menghadapi hal tersebut adalah efektifitas pemanfaatan TI.

Untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalankan fungsi manajemen, diperlukan suatu sistem kerja yang mengatur hubungan antar anggota organisasi melalui urutan kerja yang sistematis dan mempunyai sasaran yang jelas. Sistem kerja yang berorientasi pada mutu telah mempunyai standar internasional yang dikenal dengan nama sistem manajemen mutu ISO (*International Standard Organization*) yang merupakan salah satu standar yang digunakan sebagai metode dalam manajemen mutu.

Dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia, ada sebuah lembaga khusus yang bertugas melakukan penilaian kinerja perguruan-perguruan tinggi, yaitu BAN (Badan Akreditasi Nasional) Perguruan Tinggi. Lembaga ini menilai kinerja sebuah perguruan tinggi selama kurun waktu 4 tahun sekali.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rumah sakit di mana pasien dirawat, perguruan tinggi tempat mahasiswa menuntut ilmu, bank tempat nasabah menabung, dan negara atau daerah tempat masyarakat tinggal merupakan bentuk dari organisasi yang dapat kita temukan dalam kehidupan sehari-hari. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Sebagai ilustrasi, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi. Dengan demikian, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya tersebut akan menentukan organisasi tersebut akan bisa sukses dalam jangka panjang atau tidak.

Begitu pentingnya budaya dalam organisasi sehingga banyak organisasi

akhir-akhir ini telah mengakui dan menyadari bahwa budaya dapat memberikan warna tersendiri dalam hubungan antar anggota di dalam organisasi. Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya itu telah melembaga di dalam organisasi, maka pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri.

Menurut Amirullah (2001 : 12) manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Perumusan peraturan,

perumusan standar kinerja manajemen dan perumusan pengisian jabatan penting merupakan bagian dari kegiatan perencanaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu (1) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam kelompok kerja; (2) membagi tugas kepada manajer dan bawahan sesuai dengan bagiannya masing-masing; (3) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit organisasi. Pemanfaatan peluang yang memfasilitasi kinerja manajemen, kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan ketentuan, dan kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan kompetensi manajer merupakan bagian dari kegiatan pengorganisasian.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja keras serta proses membimbing karyawan dalam

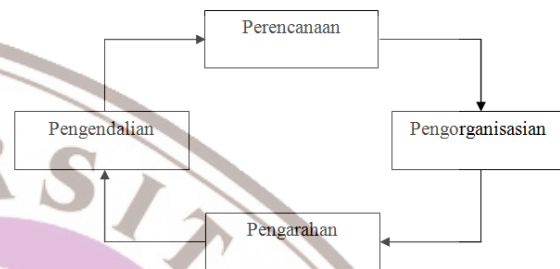
melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja manajer atau karyawan menurun, seorang pimpinan harus segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja. Dorongan pemanfaatan peluang organisasi, dorongan bagi kinerja manajer merupakan bagian dari kegiatan pengarahan.

4. Pengendalian

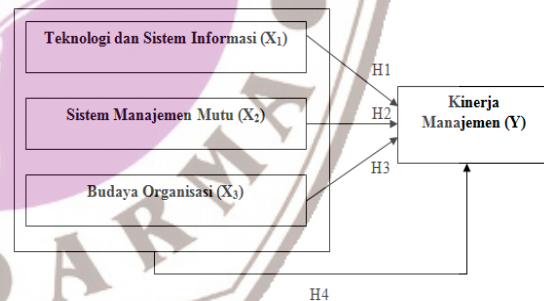
Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan, yaitu (1) menentukan standar prestasi; (2) mengukur prestasi yang telah dicapai; (3) membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi; (4) melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditetapkan. Kinerja nyata yang dilakukan para manajer, keterkaitan dengan tujuan organisasi, keterkaitan dengan kepentingan pelanggan

merupakan bagian dari kegiatan pengendalian.

Hubungan antara keempat fungsi dan proses manajemen di atas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sedangkan kerangka pemikiran yang mendasari penulisan ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari kerangka pemikiran diatas, maka perumusan hipotesisnya adalah sbb :

Hipotesis Pertama

H0: Tidak terdapat pengaruh Teknologi dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Manajemen

H1: Terdapat pengaruh Teknologi dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Manajemen.

Hipotesis Kedua

H0: Tidak terdapat pengaruh Sistem Manajemen Mutu terhadap Kinerja Manajemen

H2: Terdapat pengaruh Sistem Manajemen Mutu terhadap Kinerja Manajemen

Hipotesis Ketiga

H0: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajemen

H3: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajemen.

Hipotesis Keempat

H0: Tidak terdapat pengaruh Sistem dan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Manajemen

H4: Terdapat pengaruh Teknologi dan Sistem Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Manajemen

METODE PENELITIAN

Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu dan

budaya organisasi terhadap kinerja manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco, digunakan metode penelitian Kausal Komparatif. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999 : 27) penelitian kausal komparatif mempunyai tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Variabel bebas yang ditentukan dalam penelitian ini adalah :

- Teknologi dan sistem informasi (X1)
- Sistem Manajemen Mutu (X2)
- Budaya Organisasi (X3)

Sementara Variabel tidak bebas atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tidak bebas yang ditentukan dalam penelitian ini adalah :

- Kinerja manajemen (Y)

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner terhadap karyawan dan dosen sejumlah 45 orang dan menggunakan

data sekunder yang berasal dari beberapa sumber studi kepustakaan.

Pengujian terhadap kualitas penelitian ini juga dilakukan untuk melakukan uji kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas serta pengujian normalitas.

Dalam penelitian ini analisis data yang akan digunakan adalah *Multiple Regression*, digunakan untuk menganalisis pengaruh antara teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajemen. Dalam perhitungannya akan digunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 13.00. Rumus untuk menghitung regresi berganda dalam penelitian ini digunakan rumus dari J. Supranto (1992 : 53) sebagai berikut :

$$\text{Rumus regresi sederhana: } Y = a + \beta_1 X_1 + c$$

$$\text{Rumus regresi berganda : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + c$$

Selain itu dilakukan pula uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas juga melakukan uji t – Statistik dan F – Statistik. Tujuan uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji koefisien secara bersama-sama.

Dimana :

Jika $p < 0,1$ maka hipotesis diterima

Jika $p > 0,1$ maka hipotesis ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas yang paling populer adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Singgih, 2002 : 94). Nilai masing-masing Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel dapat di lihat pada tabel berikut :

| Variabel | Jumlah pertanyaan (<i>item</i>) valid setelah Uji Reliabilitas | Cronbach Alpha |
|--------------------------------|--|----------------|
| Teknologi dan Sistem Informasi | 5 | 0.887 |
| Sistem Manajemen Mutu | 5 | 0.888 |
| Budaya Organisasi | 9 | 0.820 |
| Kinerja Manajemen | 12 | 0.866 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel semua yang ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Untuk menguji konsistensi dalam hal valid atau tidak pertanyaan (*item*) untuk masing-masing variabel, maka uji validitas dilakukan untuk melihat korelasi antara pertanyaan dari sebuah variabel dan uji ini dilakukan pada setiap variabel.

Dari hasil uji, ternyata semua instrumen pertanyaan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0.3 yang berarti bahwa semua instrumen bernilai valid.

Uji Normalitas dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal mendekati normal. Data dinyatakan terdistribusi dengan normal jika nilai-nilai sebaran berada di sekitar garis lurus (Singgih 2002 : 103) dan simpangan baku sama dengan satu atau mendekati satu (Supranto 1992 : 101). Dari figur-figur rasio skewness dan kurtosis yang muncul, diperoleh petunjuk bahwa data penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal untuk variabel-variabel teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, budaya organisasi dan kinerja manajemen.

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dengan dasar pengambilan keputusan :

a. Nilai toleransi > 10 %

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10

Maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

b. Nilai toleransi < 10%

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10

Maka H_0 ditolak, artinya terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. (Ghojali 2002 : 57)

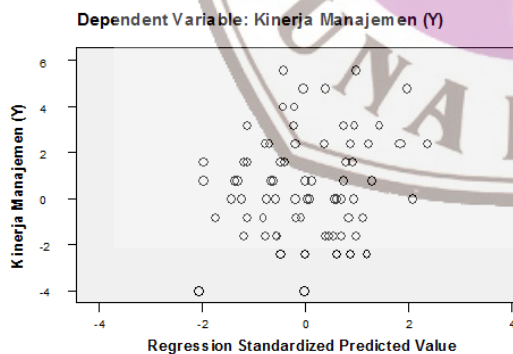
Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa hanya variabel teknologi dan sistem informasi yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel sistem manajemen mutu dengan tingkat korelasi sebesar 0,858 atau sekitar 85,8 %, oleh karena korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* < 10% dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel bebas yang

memiliki nilai VIF > 10. Berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari hasil grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Dari hasil uji t terhadap hipotesis pertama (regresi korelasi teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi

$$Y = 0,923 + 0,513 X_1$$

Dari hasil uji t terhadap hipotesis kedua (regresi korelasi Sistem Manajemen Mutu terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi

$$Y = 2,900 + 0,428 X_2$$

Dari hasil uji t terhadap hipotesis ketiga (regresi korelasi Budaya Organisasi terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi

$$Y = 26,134 + 0,334 X_3$$

Sedangkan hasil uji F, untuk melihat korelasi secara bersama dari ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap kinerja manajemen diperoleh hasil

$$Y = 2,089 + 0,109X_1 + 0,357X_2 + 0,699X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa kinerja manajemen akan bernilai konstan sebesar 2,089 jika faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah. Variabel teknologi dan sistem informasi yang bernilai positif menunjukkan hubungan teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada teknologi dan sistem informasi menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

Variabel sistem manajemen mutu yang bernilai positif menunjukkan hubungan sistem manajemen mutu terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada sistem manajemen mutu menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

Variabel budaya organisasi yang bernilai positif menunjukkan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada sistem manajemen mutu menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perumusan masalah di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Manajemen.
2. Sistem Manajemen Mutu secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Manajemen.
3. Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Manajemen.
4. Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya

Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajemen.

Berdasarkan keterbatasan yang dihadapi maka dapat direkomendasikan beberapa saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya, yaitu :

- a. Mengingat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun simultan (bersama-sama) dapat dikatakan besarnya pengaruh variabel-variabel independen sudah cukup kuat terhadap variabel kinerja manajemen, namun penulis menyarankan untuk menggunakan (memasukkan) variabel tambahan lainnya untuk memprediksi kinerja manajemen. Contoh variabel-variabel lain yang bisa digunakan (dimasukkan) yaitu: pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, komunikasi, atau pemberian insentif.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan

responden selain para dosen, karyawan dan direktur pada lingkup Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco, juga alumni dan *user* (pengguna lulusan) serta pemilik (Yayasan Panca Dharma).

Technology, Complementarities, and Three Measures of Organizational Performance : Empirical Evidence from Spain, University of Zaragoza- Spain.

- Gibson, Donnelly and Ivancevich (1996), *Manajemen (terjemahan)*. Edisi Kesembilan, Jakarta.
- Henry Christianto, Riri Satria, Yudho Giri Sucahyo (2007), *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi / Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan. Study kasus pada perusahaan jasa pengiriman*, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Indonesia.
- Indrajit, Richardus Eko (2000), *Pengantar Konsep Dasar Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, PT. Elexmedia Computindo Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (1999), *Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama, BPEF Yogyakarta.
- Kottler, Philip (2000), *Marketing management*, The millennium edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Amirullah dan Rindyah (2001), *Pengantar Manajemen, Edisi pertama*, catatan 1, Malang, Universitas Malang Press.
- Ataay (2006), *Information Technology Bussiness Value : Effects of IT Usage On Labor Productivity*, Journal Proceeding of World Academy of Science, Engineering and Technology volume 21 May 2007.
- Callon, Jack D. (1996), *Competitive Advantage Through Information Technology*. McGraw-Hill International Editions, Amerika Serikat.
- Ghozali, Imam (2004), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro.
- Gargallo Ana, Castel, Carmen Galve-Gorriz (2007), *Information*

- Koontz, Harold; Caryl O'Donnell; and Heinz Wihrich (1982), *Management*. 7th Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, Amerika Serikat,.
- MF. Junaedi Shellyana, Ana Purwaningsih (2008), *Pengaruh Otomatisasi Sistem Informasi dan Penguasaan Teknologi Terhadap Pemberdayaan SDM dan Kesesuaian Tugas Teknologi Sebagai Pemoderasi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Nasution S. (2003), *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- O'Brien, James A. (2003), *Introduction to Information Systems*. 11th edition. The McGraw-Hill Companies, Amerika Serikat,.
- Randolph, Allan W. and Richard S. Blackburn (1989), *Management and Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company, Amerika Serikat,.
- Ranupandojo, Heidjrachman (1996), *Manajemen : Dasar-dasar*. Edisi Revisi. UPP-AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan (2006), *Analisis Data dan Penelitian Menggunakan SPSS*, Penerbit Andy.
- Schein, Ernest H. (2002), *Organizational Cultural and Leadership*, 2nd Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Schemerhon, John R. (1996), *Management*. 5th Edition. Prentice Hall Inc, Amerika Serikat.
- Stoner, James A.F.R., Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, Jr. (1995) *Management*, 6th Edition. Prentice Hall, Inc, New York.
- Sulaiman, Wahid (2004), *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Penerbit Andi.
- Supranto, J. (1992), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Umar, Husein (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistic dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers.

