

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK TIM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
GURU HONORER SMP NEGERI DI WILAYAH I JAKARTA TIMUR
(2015)**

Rena Octavia, Matin* Heru Santosa*

*Dosen Pembimbing

Manajemen Pendidikan FIP UNJ

renaoctaviap@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between characteristic of team with organizational commitment, at State Junior High Schools at first region district East Jakarta. The Variables studied were the characteristic of team as the independent variable (X) and the organizational commitment as the dependent variable (Y). The method used is survey research methods. The collection of data for characteristic of team (X) and organizational commitment (Y) using a questionnaire. Data analysis techniques are used to test the hypothesis is of product moment correlation from Karl Pearson. The first tested the prerequisites that includes a test of normality and linearity test, from the results of hypothesis testing for significance test by t-test produces t_{count} greater than t_{table} that is equal to $6,485 > 1,676$. This means the null hypothesis (H_0) is rejected. The results of this study can be concluded that there is a positive relationship between characteristic of team with organizational commitment of the honorary teacher State Junior High Schools at first region district East Jakarta. The implications of this research is needed to increase the accomplishment continual until all the organization's team especially for the honorary teachers can support them to make a strong commitment. So, the good characteristic of team will be make the organizational commitment for the betterment.

Keywords: Team Characteristic and Organizational Commitment

Pendahuluan

Dalam pendidikan terdapat berbagai komponen yang turut mendukung tercapainya keberhasilan pendidikan khususnya pencapaian tujuan organisasi yaitu pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, peserta didik, kurikulum dan berbagai komponen lainnya. Tujuan pendidikan pun dapat tercapai apabila adanya kerjasama antar komponen organisasi yang memiliki komitmen dan sinergitas yang tinggi. Komponen dalam organisasi pendidikan yang turut menjalani komitmen organisasi di sekolah yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan termasuk para guru honorer atau guru bantu. Guru honorer turut terlibat dalam pencapaian tujuan pendidikan. Bahkan guru honorer kini menjadi harapan untuk menutupi

banyaknya kekurangan guru khususnya di kota Jakarta. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Sulistyو menyatakan adanya ketidakadilan sistem pengesahan dan sertifikasi guru di Indonesia. Upah guru honorer di berbagai daerah berkisar Rp 100.000,- hingga Rp 500.000,- per bulan yang dibayarkan setiap tiga bulan. Mereka juga tidak berkesempatan disertifikasi sehingga tidak mendapatkan tunjangan profesi. Padahal, ujar Sulistyو, pekerjaan guru honorer dengan PNS ataupun guru swasta sama. Mereka bekerja dari Senin hingga Sabtu, dari pagi sampai sore. Beberapa ada yang rangkap jabatan, menjadi guru kelas, sekaligus menjadi guru mata pelajaran. Berita ini dilansir dalam Kompas tanggal 16 Desember 2015. guru honorer perlu memiliki

komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan berdedikasi meningkatkan kualitas peserta didik. Jikalau guru honorer yang hanya mendapatkan gaji sedikit, seharusnya guru profesional pun harus memiliki komitmen yang tinggi pula dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun nyatanya guru honorer justru semakin dibuat *stress* oleh tuntutan yang harus dilakukan untuk menaikkan pangkatnya. Sehingga mempengaruhi tugas dan tanggung jawabnya. Banyak kasus dimana guru memilih untuk demo demi menaikkan pangkatnya dan rela tidak mengajar murid.

Dengan membangun suatu komitmen agar tujuan organisasi tercapai, tidak hanya dilakukan oleh seorang kepala sekolah saja namun diperlukan kerjama antar guru-guru yang merupakan tim peningkat mutu pendidikan di sekolah. Sebuah tim dapat dinilai bagaimana karakteristik yang dimiliki sehingga mempengaruhi komitmen organisasinya. Adapun perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah, "Apakah terdapat hubungan karakteristik tim dengan komitmen organisasi guru honorer Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah I Jakarta Timur?"

Kajian Teori

Pengertian komitmen menurut Alwi (2001:50) Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Komitmen menyangkut sikap individu dan nilai-nilai yang ia berikan terhadap organisasi.

Pengertian Organisasi menurut Barnard (1968:75) "*Organization as a system of cooperatives of two more person.*

Sedangkan Menurut Sondang (2010:23) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang didalamnya terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Pengertian Komitmen Organisasi menurut Mathis dan Jackson (1997:11) yaitu "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*".

Pendapat lain menurut Menurut Porters, Steers, Mowday, dan Boulian (2003:2) *Organizational commitment as a strong belief in and acceptance of the organization's goal and values, willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and definite desire to maintain organization membership.*

Komitmen Organisasional menurut O'Reilly yang dikutip oleh Sopiah (2008:156) yaitu komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut Baron dan Greenberg yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:259) ada 3 dimensi komitmen dalam organisasi yaitu: a) ***Affective commitment***, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap anggota organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. b) ***Continuance commitment***, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus

menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. c) **Normative commitment**, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

Menurut Stum yang dikutip oleh Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) budaya keterbukaan (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Jadi, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah hasrat atau keinginan dalam diri orang-orang yang berada dalam organisasi untuk setia berada dalam organisasi dan memiliki penerimaan serta kesediaan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schermerhorn (2010:157) “*A team is a group of people holding themselves correctively accountable for using complimentary skills to achieve a common purpose. Teamwork occurs when team members live up to their collective accountability for goal accomplishment.*”

Menurut Certo (2010:79) “*Team characteristic associated with team productivity: a) Open-ness and honesty, b) Leadership that does not dominate, c) Acceptance of assignments, d) Involvement and participation.*”

Pendapat lain mengenai karakteristik tim yaitu dari Ivancevich (2008:259) yang menyatakan *teams and groups share many common characteristics, a. As already noted, they can be formed when two or more individuals interact, b. Both teams and groups provide structure for the work and interaction of their members.*

Selanjutnya Gary Yukl (2010:356) menyatakan: *Common characteristic of teams, autonomy to determine mission and objectives, autonomy to determine*

work procedures, authority on the internal leader, duration of existence for the team, stability of the membership, and diversity of members in functional background.

Menurut Robbins (2001:287) Tipe atau dimensi Tim yang dapat dijumpai dalam suatu organisasi yaitu: 1) **Tim Pemecah Masalah**, dalam Tim pemecahan masalah, anggota berbagai gagasan atau menawarkan saran mengenai bagaimana proses dan metode kerja dapat diperbaiki. Tetapi jarang-jarang tim-tim ini diberi wewenang untuk melaksanakan secara sepihak setiap tindakan mereka yang disarankan. Salah satu penerapan tim pemecahan masalah yang paling luas dipraktikkan selama dasawarsa 1980-an adalah lingkaran kualitas. Tim kerja dari delapan sampai sepuluh karyawan dan penyelia yang mempunyai bidang tanggung jawab bersama dan bertemu secara teratur untuk membahas masalah kualitas, menyelidiki sebab-sebab masalah, merekomendasikan pemecahan, dan mengambil tindakan korektif. 2) **Tim Kerja Pengelolaan Diri**, Tim kerja pengelolaan diri adalah kelompok karyawan (biasanya 10 sampai 15 orang) yang memikul tanggung jawab dari mantan penyelia mereka. lazimnya itu mencakup perencanaan dan penjadwalan kerja, kontrol kolektif atas langkah kerja, membuat keputusan operasi, dan mengambil tindakan atas permasalahan. 3) **Tim Lintas-Fungsional**, Tim lintas fungsional merupakan cara efektif yang memungkinkan orang-orang dari aneka bidang dalam suatu organisasi (atau bahkan antar organisasi) untuk bertukar informasi, mengembangkan gagasan baru dan memecahkan masalah, serta mengkoordinasikan proyek yang rumit.

Menurut Sudaryono (2004:26) karakteristik tim yang efektif adalah a) dirasa jelas tujuannya. Anggota tim memahami dengan jelas tugas yang ada, apa yang diharapkan dari mereka, dan peran mereka masing-masing di tim. b) Komunikasi terbuka dan jujur. Kultur tim

mendorong diskusi dan debat. Anggota tim berbicara secara terbuka dan jujur, tanpa ancaman, kemarahan, atau ganti rugi/balas jasa. Mereka mendengarkan dan menghargai umpan balik dari anggota tim lainnya. Sebagai hasilnya, semua anggota tim berperan serta dalam kerjasama tim tersebut. c) Pemikiran kreatif. Kerjasama tim efektif mendorong pemikiran yang original, mempertimbangkan opsi diluar yang umum. d) Fokus. Anggota tim dapat langsung ke inti masalah dan tetap fokus pada hal-hal penting. Keputusan oleh konsesus. Semua keputusan yang dihasilkan berdasarkan konsesus.

Jadi, dapat disintesis bahwa karakteristik tim adalah kualitas tertentu atau ciri khusus yang dimiliki oleh setiap anggota tim dalam organisasi yang diukur oleh sikap-sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi

Menurut Glenn (1995:486) salah satu faktor tim tidak produktif "*Low Commitment, without a clear sense of purpose, unproductive teams tend to have low commitment, because no sense of purpose has been established for members to commit to.*" Komitmen rendah, tanpa pengertian tujuan yang jelas, tim yang tidak produktif cenderung memiliki komitmen yang rendah, karena tidak ada pengertian dari tujuan yang telah berlangsung selama anggota melakukan komitmen. Jadi dapat disimpulkan adanya hubungan karakteristik tim terhadap komitmen organisasi, karena karakteristik tim yang menggambarkan sikap-sikap dan nilai-nilai akan menjadi ukuran pemberian komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen yang muncul dari diri mereka akan lebih tinggi apabila tim bekerja dengan efektif dengan kesetiaan dalam keterlibatan dan partisipasi karyawan dengan kinerja yang dilakukan.

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan karakteristik tim dengan komitmen

organisasi guru honorer di wilayah I Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri tepatnya yang berada pada wilayah I Jakarta Timur.

Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2015 – Januari 2016. Penelitian berjenis kuantitatif ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan korelasi. Desain yang digunakan oleh penelitian ini adalah desain survei dan menggunakan rumus *product moment* dari Karl Pearson.

Penelitian ini memilih guru honorer SMP Negeri di Wilayah Jakarta Timur sebagai populasi penelitian, sebanyak 116 orang. Sampel yang telah dipilih diambil secara acak dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidaknya dari: a) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana. b) Sempit atau luasnya wilayah pematian dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, dan c) besar kecilnya penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik. Pengambilan sample penelitian diambil 45 % dari jumlah populasi, maka diperoleh 52 guru honorer.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan hasil r_{xy} yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} . Apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka butir soal dikatakan valid. Sedangkan, apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid sehingga perlu dilakukan uji coba soal kembali untuk memperoleh kevalidan butir soal. Namun jika diperoleh nilai korelasi diatas 0,444 maka disimpulkan butir instrumen tersebut valid. Uji validitas variabel X dari 40 butir pernyataan didapat 37 butir soal yang

valid dan 3 butir soal yang drop. Pada variabel Y dari 40 butir soal maka didapat 32 butir valid dan 8 mengalami drop.

Setelah uji validitas, maka yang selanjutnya dilakukan yaitu uji reliabilitas guna menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil.. menurut perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh r_{hitung} untuk Variabel X adalah 0.697 dan untuk Variabel Y adalah 0.948 yang dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha= 0.05$ dan $n=20$ adalah 0.444, dapat dilihat r_{hitung} kedua variabel lebih besar dari r_{tabel} , maka instrument kedua variabel dinyatakan reliabel dengan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

No.	Data	Variabel	
		X	Y
1	Skor Minimal	0.0010	0.0002
2	SkorMaksimal	0.0534	0.0553
3	SkorTerendah	139	118
4	SkorTertinggi	185	159
5	Total Skor	8281	7096
6	Mean	157	136
7	Modus	172	131

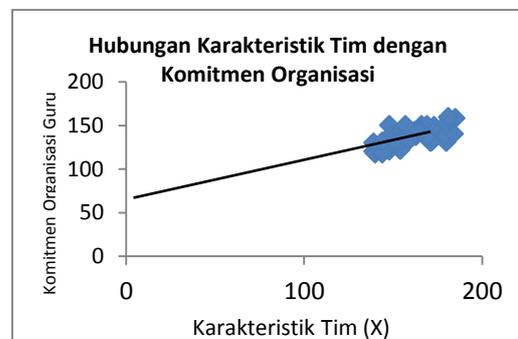
Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Liliefors, nilai kritis L dari $n = 52$ dengan taraf signifikansi $\alpha= 0,05$, maka dideskripsikan data dalam tabel sebagai berikut:

Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
X	0.0983	0.1228	$L_{hitung} < L_{tabel}$ 0.0983 < 0.1228
Y	0.0945	0.1228	$L_{hitung} < L_{tabel}$ 0.0945 < 0.1228

Dari deskripsi data perhitungan normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data sampel Variabel X dan Variabel Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dan linieritas regresi. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variable penelitian, diperoleh persamaan $\hat{Y} = 52,99 + 0,52X$. Dari persamaan tersebut dapat digambarkan: sebagai berikut:



Selanjutnya tahap regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 50$ didapat standar erorestimasi (Se) sebesar 7,3383, ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup tinggi untuk menjelaskan nilai variable karakteristik tim dan komitmen organisasi. Dalam pengujian koefisien regresi dengan derajat kebebasan (degree

of freedom) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k, \alpha/2)} = t_{(50, 0,025)} \pm 2,311$. Dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (S_b) yaitu 0,0808 maka nilai $t_{(hitung)}$ yang dihasilkan sebesar 6,485. Kemudian hasil pengolahan dari data yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,6759 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,485. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 50$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{(n-k, \alpha)} = t_{(50, 0,05)}$ adalah sebesar 1,676. Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Seperti yang tergambar dari kurva diatas bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang dirumuskan ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Demikian terlihat hubungan positif antara karakteristik dengan komitmen organisasi atau dengan kata lain semakin baik karakteristik tim dalam organisasi, maka akan semakin tinggi atau kuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Koefisien Determinasi antara kedua variable adalah sebesar 0,4568. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara karakteristik tim dengan komitmen organisasi guru honorer SMP Negeri di Wilayah I Jakarta Timur adalah sebesar 45,68 % sedangkan 54,32 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar komitmen organisasi guru honorer.

Dari nilai yang diperoleh maka didapatkan gambaran bahwa karakteristik tim memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi, disamping faktor-faktor lain yang berasal dari internal maupun eksternal. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan yang positif antara karakteristik tim dengan

komitmen organisasi. Maka dapat dikatakan semakin baik karakteristik tim maka semakin baik pula komitmen organisasi guru honorer. Hal ini diperkuat oleh teori dari Glenn yang mengatakan bahwa komitmen yang rendah, tanpa pengertian tujuan yang jelas, tim yang tidak produktif cenderung memiliki komitmen yang rendah, karena tidak ada pengertian dari tujuan yang telah berlangsung selama anggota melakukan komitmen. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa baik atau kurang baiknya karakteristik dari suatu tim maka berbandinglurus dengan komitmennya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa karakteristik tim memiliki kontribusi yang berarti pada komitmen organisasi guru honorer di sekolah. Karakteristik tim yang baik menimbulkan dampak positif meningkatkan komitmen organisasi guru honorer. Seperti yang dikatakan oleh Baron dan Greenberg "*Being committed to an organization is not only a matter "yes or no" or even "how much". Distinctions also can be made with respect to "what kind" of commitment.*" Penjelasan disini merupakan contoh karakteristik sebuah tim yang mendapatkan arahan bahwa komitmen organisasi bukan hanya sebatas berkata iya atau tidak atau begitu banyaknya. Perbedaan yang juga dapat membuat rasa menghargai apa yang baik dari komitmen. Karakteristik tim juga dapat berfungsi sebagai ukuran bahwa sebuah tim memiliki karakteristik yang seperti apa dan bagaimana sehingga dapat mengukur juga kualitas tim yang diperoleh. Semakin baik karakteristik tim yang ada di sekolah, maka komitmen para guru honorer yang adalah bagian dari tim juga akan meningkat baik. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya

Kesimpulan dan Saran

Melalui pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya,

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* karakteristik tim dengan komitmen organisasi guru honorer SMP Negeri di Wilayah I Jakarta Timur, dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis nihil (H_0) yang dirumuskan ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian terbukti hubungan positif antara karakteristik tim dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment yang diperoleh yaitu koefisien r sebesar 0,444 serta hasil pengujian hipotesis dengan uji t yaitu t_{hitung} sebesar 6,485 dari t_{tabel} sebesar 1,676 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan pula hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,4568. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan dari karakteristik tim terhadap komitmen organisasi guru honorer sebesar 45,68 % . dengan kata lain , makin baik karakteristik tim guru honorer dalam organisasi maka semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi.

Dari kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah, selaku pimpinan yang memiliki otoritas hendaknya: a) Mendukung penuh guru honorer yang juga berperan sebagai pendidik di sekolah untuk terus menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dengan menyampaikan selalu target yang harus dicapai sesuai visi sekolah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. b) Menciptakan selalu bekerja secara “*teamwork*” dalam organisasi, sehingga guru honorer dan juga guru PNS sama-sama menyadari perannya sebagai tim disekolah agar saling mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal. Jika organisasi dapat menjalankan tanggung jawabnya secara bersama-sama akan lebih mudah mencapai tujuan dibandingkan sendiri-sendiri.

2) Guru Honorer, hendaknya: a) Lebih aktif dalam bekerjasama dan memiliki partisipasi yang besar juga mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan organisasi. b) Menjaga kekeluargaan yang sudah terjalin baik dengan semua komponen sekolah baik pimpinan maupun guru lainnya. Mengembangkan pengetahuan yang ada dan membuat inovasi cara pengajaran yang sesuai dengan murid khususnya bagi guru guru honorer yang masih muda

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnard, Chester I. 1968. *The Functions of The Executive*, Massachusetts: Oxford University Press.
- Certo, Samuel C. 2010. *Supervision*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert. 2003. *Behavior in Organizations. Eight Edition*. USA: Prentice Hall.
- Ivancevich. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International
- Nwadei. 2003. *The Relationship Between Perceived Values Congruence and Organizational Commitment in a multinational Organization*. Canada: All Right Deserve
- Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian untuk guru – karyawandan penelitipemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen .P. 2001. *Perilaku Organisasi (Konsep, ontroversi, aplikasi)*. Jakarta: Prenhallindo.

Siagian, Sondang . P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Yulk, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc