

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dirumuskan suatu simpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (2,251) yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,99444).
2. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (2,034) yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,99444).
3. Budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (3,771) yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,99444).
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (2,167) yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,99444).

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada Pengurus Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II, selaku atasan dari Pimpinan Sekolah, adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Variabel Stres Kerja.

Nilai tertinggi dari nilai rata-rata Stres Kerja adalah pada indikator ketiga sebesar 3,68. Hal tersebut yang menyatakan: “Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya”. Sehingga saran yang diajukan adalah sebaiknya pihak Pengurus Yayasan memperhatikan Stres Kerja terutama pada indikator ketiga yang menyatakan “Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya”, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata tertinggi.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2014:403), mengajukan strategi yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah tidak cukupnya waktu. Strategi ini memakai teknik Sasaran berdasarkan Kerja (*Work-by-Objectives* atau *SbK*) dan Manajemen Waktu (*Time Management*).

- a. *SbK* terdiri dari 4 langkah:

1. Menetapkan sasaran realistis bagi satuan kerjanya yang dapat dicapai dalam waktu yang dimiliki.
2. Merancang perangkat perencanaan, tindakan atau metode untuk dapat mencapai sasaran.
3. Menciptakan strategi untuk dapat mengukur keberhasilan mencapai sasaran-sasaran pada akhir suatu periode tertentu.

4. Pada akhir waktu yang sudah ditentukan mengukur keberhasilan mencapai sasaran-sasarannya.
- b. Manajemen waktu memiliki tiga tahap, yaitu:
1. Analisis waktu (penaksiran, penyusunan prioritas dan penjadwalan waktu).
 2. Strategi untuk mengorganisasi (membagi tugas, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab).
 3. Strategi untuk *follow up* (penaksiran teratur tentang efisiensi dari analisis waktu dan tahap-tahap pengaturan berikutnya).

Luthans (2006:459), menyebutkan salah satu penyebab utama stres pada Pimpinan adalah tekanan waktu. Maka, Luthans memberikan beberapa pedoman yang berguna untuk manajemen waktu yang efektif sebagai berikut:

1. Membuat daftar “pekerjaan” yang mengidentifikasi semua yang harus dikerjakan selama satu hari. Hal ini membantu perkembangan kerja yang terarah.
2. Mendelegasikan pekerjaan minor sebanyak mungkin kepada bawahan.
3. Menentukan kapan melakukan pekerjaan terbaik - pagi atau siang - dan menjadwalkan tugas paling penting untuk periode waktu tersebut.
4. Mengatur waktu selama sehari, paling tidak satu jam, saat tidak diijinkan adanya tamu atau gangguan.

5. Mempunyai sekretaris yang menyaring semua telepon masuk dan mengalihkannya ke bawahan karena tidak penting atau tidak memerlukan perhatian pribadi.
6. Mengatur meja kerja membelakangi pintu dan lorong sehingga saat kerja tidak melakukan kontak mata dengan orang lain yang kemungkinan akan mampir ke meja.
7. Jangan merasa bersalah mengenai hal yang tidak dapat diselesaikan pada hari ini. Letakkan pekerjaan yang tidak selesai di bagian atas pada daftar “pekerjaan” untuk besok.

Saran lain yang perlu diperhatikan adalah hendaknya para Pimpinan Sekolah bersama dengan para Guru dan Karyawan di masing-masing unit kerja merencanakan dan menetapkan agenda/ rencana kerja tahunan, bulanan dan mingguan. Semua agenda kegiatan hendaknya dibicarakan bersama antara Pimpinan Sekolah dengan Yayasan dan para guru serta karyawan. Selain itu juga dibentuk kepanitiaan atau tim kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan bersama dan terkoordinasi, bukan sendiri-sendiri.

Sedangkan bagi Yayasan disarankan untuk menyediakan layanan konseling, seminar manajemen stres dan menyediakan fasilitas serta mendorong para Pimpinan Sekolah untuk berolahraga secara teratur.

2. Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasional.

Nilai terendah dari nilai rata-rata Komitmen Organisasional adalah pada indikator ketujuh sebesar 3,47. Hal tersebut yang menyatakan: “Hanya

sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan sekolah ini”. Indikator rendah lainnya yang perlu diperhatikan adalah “Saya bisa bekerja dengan baik untuk sekolah lain sepanjang tipe pekerjaannya sama”. Indikator tersebut nilai rata-ratanya 3,63. Dari kedua indikator terendah itu nampak bahwa para Pimpinan Sekolah merasakan kurang berkembang secara maksimal kemampuannya. Mereka hanya menguasai bidang tugas atau pekerjaan tertentu saja. Sehingga saran yang diajukan adalah sebaiknya pihak Pengurus Yayasan memperhatikan Komitmen Organisasional terutama pada indikator ketujuh yang menyatakan : “Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan sekolah ini” dan indikator kesebelas “Saya bisa bekerja dengan baik untuk sekolah lain sepanjang tipe pekerjaannya sama”, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata terendah.

Saran yang dianjurkan untuk meningkatkan kinerja Pimpinan Sekolah berdasarkan indikator tersebut adalah memberikan *workshop/training*, mendorong para Pimpinan Sekolah untuk mengikuti kejuaraan dan rotasi tugas Pimpinan Sekolah secara berkala.

3. Berdasarkan Variabel Budaya Organisasional.

Nilai terendah dari nilai rata-rata Budaya Organisasional adalah pada indikator ke delapan sebesar 3,60. Hal tersebut yang menyatakan: “Mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek meskipun pada berbagai bagian yang berbeda di sekolah”. Nilai rata-rata terendah lainnya ada pada indikator keenambelas dan ketujuh yang menyatakan “Masukan dari orang tua secara

langsung mempengaruhi berbagai keputusan organisasi” dan “Terdapat karakteristik gaya manajemen dan aplikasi yang berbeda dalam prakteknya”. Maka saran yang diajukan adalah sebaiknya pihak Pengurus Yayasan memperhatikan Budaya Organisasional terutama pada indikator ketujuh, kedelapan dan keenambelas yang menyatakan “Terdapat karakteristik gaya manajemen dan aplikasi yang berbeda dalam prakteknya”, “Mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek meskipun pada berbagai bagian yang berbeda di sekolah”, dan “Masukan dari orang tua secara langsung mempengaruhi berbagai keputusan organisasi” karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata terendah.

Beberapa hal konkrit yang dapat dilakukan Pengurus Yayasan adalah merencanakan bersama semua kegiatan sekolah di awal tahun, membuat SOP kegiatan dan melibatkan orang tua murid dalam membangun atau memajukan sekolah. Misalnya membentuk Komite Sekolah, mengadakan pertemuan berkala antara orang tua murid, Pimpinan Sekolah dan Pengurus Yayasan.

4. Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja.

Nilai terendah dari nilai rata-rata Kepuasan Kerja adalah pada indikator keempat sebesar 3,51. Hal tersebut yang menyatakan: “Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai lain”. Indikator lain yang mempunyai nilai rata-rata rendah (3,63) adalah indikator ketiga yang menyatakan “Yayasan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan”. Sehingga saran yang diajukan bahwa sebaiknya pihak

Pengurus Yayasan memperhatikan Kepuasan Kerja terutama pada indikator keempat dan ketiga yang menyatakan “Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai lain” dan “Yayasan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan”, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata terendah.

Beberapa hal konkrit yang dapat dilakukan oleh Pengurus Yayasan adalah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menetapkan pedoman aturannya, memberikan penghargaan bagi Pimpinan Sekolah yang berprestasi, memberikan fasilitas yang membantu kinerja Pimpinan Sekolah, misalnya penyediaan komputer, sarana transportasi, studi lanjut, dan lain-lain.

5. Berdasarkan Variabel Kinerja Pimpinan Sekolah.

Nilai terendah dari nilai rata-rata Kinerja Pimpinan Sekolah adalah pada indikator kedua sebesar 3,29. Hal tersebut yang menyatakan: “Pimpinan Sekolah ini sering mengikuti even-even nasional atau internasional atas nama sekolah”. Sehingga saran yang diajukan bahwa sebaiknya pihak Pengurus Yayasan memperhatikan Kinerja Pimpinan Sekolah terutama pada indikator kedua yang menyatakan “Pimpinan Sekolah ini sering mengikuti even-even nasional atau internasional atas nama sekolah”, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata terendah.

Saran untuk Pengurus Yayasan adalah dengan mendorong para Pimpinan Sekolah untuk mengikuti perlombaan-perlombaan, baik di tingkat

nasional maupun internasional. Dengan mengikuti berbagai macam perlombaan, diharapkan para Pimpinan Sekolah makin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara kualitatif, agar hasil yang didapat lebih kaya dan lebih dalam, sehingga akan membantu pihak yang berkepentingan untuk menemukan upaya meningkatkan Kinerja Pimpinan Sekolah.
2. Variabel Stres Kerja merupakan variabel yang menarik untuk lebih diperdalam. Mengingat dalam banyak hal, Yayasan masih kurang memperhatikan Stres Kerja yang dialami oleh Pimpinan Sekolah. Maka disarankan Yayasan melatih para Pimpinan Sekolah untuk dapat mengelola stres dengan baik. Sehingga dengan demikian Stres Kerja menjadi *eustress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, B. I. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.10 No.2*, 124-135.
- Agusthina Risambesy, B. S. (2012). The Influence of transformation leadership style, Motivation, burnout,toward job satisfaction and employee performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research. Vol. 2 No. 9*, 33-42.
- Aminullah, D., Tripalupi, L. E., & Dunia, I. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Iklim Sekolah pada SMP N 4 Negara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, 4*.
- Angle, H. &. (1981). An empirical assessment of organizational. *Administrative Science Quarterly, 27*, 1-14.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Atmaji, L. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aziz, Y. (2001). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang, Volume 18 Nomer 1*.
- Bangun, W. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bass dalam Hartanto, F. M. (1991). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Seminar Departemen Tenaga Kerja.
- Bernadin, & Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Armico.
- Bernardin, & Russel. (2000). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill.

- Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. *Disertasi Universitas Airlangga Surabaya*.
- Budiharjo, C. (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Chandra, J. (2012). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Lie Fung Surabaya*. Surabaya: Universitas Widya Mandala Surabaya.
- Davis, K. d. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Devi, E. K. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Tesis Magister Manajemen)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2.
- Djafar, L. (2012). *Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gorontalo*. Gorontalo: Jurnal.
- Ghani, A. R. (2014). *Metodologi Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. d. (1984). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes dan Cardoso, F. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J. &. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.)*. NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

- Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Analisis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, S. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto, Y. B. (2014). *Kualitas Layanan Sekolah dan Kepuasan Siswa*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hofstede, G. (1993). *Cultural and Dimension in People Management: The Socialization Perspective*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Houston, W. Robert; et all. (1988). *Touch the Future Teach*. St. Paul, Minnesota: West Publishing Company.
- Husein, U. (2003). *Metode Riset Penelitian*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Ida Ayu, B. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Jones, G. R. (2008). *Contemporary Management*. USA: Mc Graw Hill-International.
- Judge, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International Book Comp. Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manansal, B. F. (2014). *Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bitung*. Riau: Jurnal.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2002). *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publication.
- Minner, J. B. (1988). *Organization Behavior, Performance, Productivity*. New York at Buffalo: State University.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI PRESS.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R. P. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nimran, U. (2013). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laros.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7, No. 3*.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations Culture, and Commitment : Motivation and Social Control in Organizations. *California Managemen Review, 31 (4)*, 9-25.
- Panggabean, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Y. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Jakarta: Fisip UI.

- Price, L. J. (1997). *Handbook of Organizational Measurement. USA-International Journal of Manpower. Vol 18 no 4/5/6, 305-558.*
- Purnamasari, J. (2014). *Studi Tentang Kinerja Pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Panajam Paser Utara.* Padang: eJurnal Administrasi Negara.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Malang: Tunggul Mandiri Publishing.
- Rahmi, B. M. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja.* Denpasar: Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Rivai, B. d. (2004). Manfaat Penilaian Kinerja. *Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.*
- Riyanto, A. (2008). *Course on Fundamental Ethics for Business.* Malang: Widya Mandala Publication.
- Riyanto, A. (2014). *Katolisitas Dialogal.* Yogyakarta: PT Kanisius.
- Riyanto, A. C. (2011). *Aku dan Liyan (Kata Filsafat dan Sayap).* Malang: Widya Sasana Publication.
- Riyanto, A. C. (2013). *Menjadi Mencintai (Berfilsafat Teologis Sehari-hari).* Yogyakarta: PT Kanisius.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi (9 ed., Vol. Jilid 1).* Jakarta: Printice Hall, PT. Indeks Kel Gramedia.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Edisi ke 5 ed.).* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesebelas.* Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (edisi 16).* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Scarnati, J. T. (2002). Leader as Role Modes : 12 Roles. *Career Development International, p.181-189.*

- Shahu, R. d. (2008). Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study. *AIMS International Journal of Management* 2(3), 237-246.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Steers, R. &. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Boston: Mc Graw-Hill Book Co.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sudijono, A. (2009). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi.
- Sun , K.-S., & Chiou, H. (4 April 2011). Aviation Grounds Crew: Occupational Stresses and Work Performance. *African Journal of Business Management* Vol. 5 (7), pp. 2865-2873.
- Taliziduhu, N. (2005). *Teori Budaya Organisasi* (Cetakan 1 ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tampubolon, P. M. (2004). *Manajemen Operasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahjadi, B. (2001). Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi. *Majalah Ekonomi, Th. XI, No. 1*.

- Torang, S. D. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori-Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vokic, Nina P & Ana Bogdanic. (2007). Individual Differences and Occupational Stress Perceived: a Croatian Survey. *FEB-WORKINGPAPERSERIES*.
- Wang Gao-Liang, Y.-J. L.-C. (August 2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention on Organizational Operating Performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management Vol. 1 (2)*, pp. 41-53.
- Wang, G.-L. Y.-J.-C. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management Vol.1(2), August,*, 41-45.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization) Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia.
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7, No. 2, Juli*, 241-256.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.