



Efektivitas Organisasi Dalam Penarikan Pajak dan Retribusi Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Humaidi Semendawai

humaidi@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
*Mutasi kerja, promosi
karyawan, kinerja
karyawan*

Abstrak

Pemerintah daerah dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan di daerah untuk mencapai tujuannya, membutuhkan dana yang didapat dari anggaran yang berasal dari pendapatan asli daerah (PAD), bantuan pemerintah (pusat dan propinsi) maupun sumber pendapatan lainnya yang sah menurut ketentuan peraturan yang berlaku. Realisasi pendapatan asli daerah pada tahun 2019 dan tahun 2020 tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator dari Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang bahwa belum tercapai kinerja yang telah dilakukan.

Judul penelitian ini adalah Efektivitas Organisasi Dalam Penarikan Pajak Dan Retribusi Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas organisasi dalam penarikan pajak dan retribusi pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kualitatif yaitu dengan studi kasus dalam organisasi. Pilihan terhadap studi kasus didasari oleh pertimbangan karena studi ini biasanya dipergunakan dalam studi perilaku organisasi. Sedangkan sifat penelitian ini adalah bersifat eksploratif, yaitu menggali informasi-informasi dari informan.

Berdasarkan data dan analisa yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, memiliki tingkat efektivitas organisasi yang cukup tinggi. Tingkat efektivitas organisasi ini dapat dilihat dari masih rendahnya kontribusi pajak daerah yang dipungut langsung oleh Badan Pengelolaan Pajak Daerah terhadap PAD pada tahun 2020 sebesar 66,21 %, walaupun prosentase realisasi penerimaan pajak daerah yaitu Pajak Mineral Bukan Logam Dan Batuan sebesar 156,20 %, akan tetapi jika dibandingkan dengan potensi pajak daerah yang ada, maka prosentase penerimaan pajak daerah masih jauh dari apa yang diharapkan

Rekomendasi yang dapat disarankan: (1) Perlunya peningkatan keterampilan para pegawai melalui pendidikan teknis fungsional dan juga pendidikan penjurangan karir lainnya seperti kursus keuangan daerah (KKD) dengan mengirimkan pejabat-pejabat struktural secara bertahap minimal 2 - 4 orang setiap tahunnya,

mengikutsertakan staf untuk mengikuti pelatihan-pelatihan teknis pengelolaan keuangan daerah secara bergiliran, dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dan meningkatkan kemampuan teknis para pegawai. (2) Mengupayakan peningkatan pemanfaatan komputer untuk pencapaian tujuan organisasi, dalam arti bahwa mengupayakan penggunaan komputer dengan system on-line disetiap UPTB dengan kantor induk.

Humaidi Semendawai

Humaidi@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.02.2020

PENDAHULUAN

Pelayanan terhadap masyarakat merupakan salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Hal ini berlaku untuk setiap pemerintahan yang ada, karena pada dasarnya semua pemerintahan berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh rakyat baik secara langsung maupun tidak langsung. Masyarakat merupakan pemegang kedaulatan tertinggi yang memberikan legitimasi terhadap penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan. Pemerintah yang melayani masyarakatnya sesuai dengan aspirasi masyarakat tersebut akan mendapat dukungan dan kepercayaan dari masyarakat daripada pemerintah yang menjalankan kekuasaan tanpa memperhatikan keinginan masyarakat yang dipimpinya.

A. Rumusan Masalah

Bagaimanakah efektivitas organisasi dalam penarikan pajak pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?

B. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif pada hakekatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan:

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Analisis statistik deskriptif
4. Menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan pemahaman atas informasi kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab akibat serta proposisi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Organisasi Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi terpadu merupakan organisasi pemerintah dalam menjalankan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Thoha (2002:102) menjelaskan bahwa organisasi dapat dirumuskan sebagai kolektivitas orang-orang yang bekerja sama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu.

Robbins (1994:4) mengemukakan organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

1. Organisasi Sebagai Wadah

Organisasi dipandang sebagai wadah mencerminkan bahwa organisasi merupakan tempat dijalankannya aktivitas administrasi dan manajemen. Organisasi sebagai wadah bersifat relatif statis. Istilah relatif statis digunakan oleh Siagian (1997: 138-141) untuk menjelaskan organisasi sebagai wadah, karena menurut Siagian, tidak ada organisasi yang dapat berkembang, tumbuh, dan maju, dalam keadaan absolut statis.

2. Organisasi Sebagai Proses

Organisasi dipandang sebagai proses mencerminkan kedinamisan aktivitas kerja dalam organisasi. Organisasi sebagai proses menyoroti kedinamisan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi itu. Interaksi ini terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, bahkan antar organisasi. Sudarso (1988:37) menyatakan bahwa bila memandang organisasi sebagai proses, maka di dalamnya terdapat pembahasan tentang dua macam hubungan yang terjadi dalam organisasi. Hubungan tersebut adalah: pertama, hubungan-hubungan formal yang menimbulkan formal organization, dan kedua, hubungan-hubungan informal dalam organisasi yang menimbulkan *informal organization*.

3. Organisasi Sebagai Suatu Sistem Perilaku

Sutarto (1980: 265-266) membagi organisasi dari sudut pandang sistem menjadi dua, yaitu: organisasi dalam sistem terbuka dan organisasi dalam sistem tertutup. Organisasi dalam sistem terbuka adalah organisasi yang memiliki hubungan saling mempengaruhi dengan lingkungannya.

4. Organisasi Sebagai Alat Untuk Mencapai Tujuan

Organisasi dapat dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan. Para organisator menyadari bahwa tujuan individu yang besar dan berat tidak dapat tercapai bila hanya dipikul sendiri. Oleh karena itu, mereka membentuk satu kesatuan kelompok kerja dalam organisasi.

Atas dasar itulah maka penulis hanya menggunakan tiga kriteria tersebut diatas untuk melihat variabel efektivitas organisasi Badan Pengelolaan Pajak Daerah yaitu:

1. Kemampuan menyesuaikan diri (*Adaptability*)
2. Produktivitas
3. Kepuasan kerja

B. Efektivitas dan Kelayakan Organisasi

Moedjiono (2002:139) menetapkan cara untuk melihat keefektifan organisasi melalui pendekatan-pendekatan teknik peorganisasian. Menurut Hardjito (Moedjiono, 2002:135) Teknik Pengorganisasian adalah usaha sadar yang akan dilakukan oleh suatu organisasi, dengan menggunakan daya analisis untuk menelaah kelemahan-kelemahan dalam keefektifan dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan, dan mencari strategi dan serangkaian kegiatan untuk mengatasinya.

Hasanudin (2002: 23) menjelaskan bahwa efektivitas berarti melakukan pengukuran terhadap tingkat pencapaian tujuan (*objectives dan goals*) aktivitas

tertentu atau program yang telah ditetapkan. Dari sudut praktik organisasi, efektivitas dapat berarti satu dari tiga terminologi yaitu program, operasi dan organisasi (program, operation and organization).

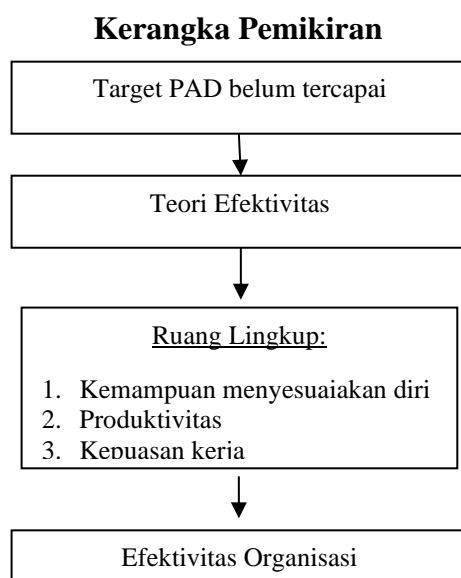
Gibson (1990:34) menjelaskan bahwa semakin jauh waktu yang akan datang, semakin tidak pasti prakiraan kita. Prakiraan mengenai kejadian besok, menurut defenisi, adalah lebih pasti daripada prakiraan mengenai kejadian tahun yang akan datang. Kasus mengenai kriteria efektivitas adalah serupa. Kita akan mengharapkan, misalnya, bahwa ukuran produksi, kepuasan dan efisiensi, akan lebih nyata, lebih khusus, lebih mudah diperiksa dan lebih obyektif daripada ukuran mengenai kemampuan menyesuaikan diri dan pengembangan.

C. Pendapatan Asli Daerah

Menurut Halim (2004:67), Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah “semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah”. Menurut Halim dan Nasir (2006:44), Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan yang diperoleh daerah dan dipungut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan menurut Isdijoso (2002) menyatakan penerimaan Pendapatan Asli Daerah merupakan akumulasi dari Pos Penerimaan Pajak yang berisis hasil perusahaan milik daerah, Pos Penerimaan Investasi serta Pengelolaan Sumber Daya Alam. Pendapatan Asli Daerah merupakan pendapatan yang diusahakan atau dicari setiap Pemerintah Daerah dengan mengacu kepada ketentuan yang mengatur tentang penggalian sumber-sumber keuangan tersebut (Nasution, 2003).

Menurut Halim (2004:67), Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah “semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah”. Menurut Halim dan Nasir (2006:44), Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan yang diperoleh daerah dan dipungut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan menurut Isdijoso (2002) menyatakan penerimaan Pendapatan Asli Daerah merupakan akumulasi dari Pos Penerimaan Pajak yang berisis hasil perusahaan milik daerah, Pos Penerimaan Investasi serta Pengelolaan Sumber Daya Alam.

D. Alur Pemikiran



Gambar 1. Pendekatan Kerangka Pemikiran

HASIL PENELITIAN

A. Efektivitas Organisasi

Sebagai organisasi maka dengan sendirinya Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang melaksanakan fungsi sebagai pemungut pendapatan daerah dan koordinator pendapatan daerah, harus memanfaatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semua kekuatan internal yang dimiliki yakni berupa sumber daya aparatur, sarana dan prasarana harus dimanfaatkan secara optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Disamping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah penerapan manajemen yang baik, sebab bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul.

Faktor lingkungan organisasi baik lingkungan intern maupun lingkungan ekstern akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan, karena faktor lingkungan ini dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan didalam organisasi. Dalam memahami efektivitas organisasi, diperlukan sebuah kerangka kerja analisa untuk menentukan variabel-variabel yang berhubungan dengan efektivitas organisasi. Kerangka kerja yang memiliki pengaruh yang paling kuat adalah ciri organisasi, ciri lingkungan, ciri pekerja serta kebijakan dan praktik manajemen.

Sejalan dengan indikator diatas, maka suatu organisasi dikatakan efektif apabila organisasi telah dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal, tingkat kemampuan dari organisasi itu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan internal maupun eksternal yang selalu berubah-ubah. Organisasi sebagai sistem terbuka sangat tergantung kepada kemampuannya menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sebab setiap organisasi mendapat masukan (*input*) dari lingkungannya, baik berupa bahan mentah, peralatan, sumber dana, tenaga manusia, informasi dan teknologi, organisasi juga memberikan keluaran (*output*) untuk kepentingan lingkungannya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan diantara keempat variabel tersebut, satu dengan lainnya saling terkait, hal ini terlihat secara jelas bahwa efektivitas organisasi tidak akan terwujud bila tidak didukung oleh ciri organisasi yang baik, ciri lingkungan yang kondusif, ciri pekerja, kebijakan dan praktik manajemen yang modern, apabila salah satu dari variabel itu ada yang tidak mendukung terciptanya efektivitas organisasi maka dapat dipastikan efektivitas organisasi secara optimal tidak akan terwujud.

B. Pengukuran Efektivitas Organisasi

Suatu organisasi dikatakan efektif bila organisasi itu dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada para pekerjanya. Didalam mencapai tujuannya dari suatu organisasi harus dapat dilihat bagaimana proses pencapaiannya. Apabila dalam proses pencapaiannya telah mampu memanfaatkan sumberdaya yang ada, baik berupa tenaga kerja, potensi sumberdaya yang senyatanya, organisasi itu belum dapat dikatakan telah dapat mencapai efektivitasnya secara optimal, karena suatu organisasi itu baru dapat dikatakan efektivitas organisasinya tercapai secara keseluruhan apabila organisasi itu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Bagi organisasi seperti Badan Pengelolaan Pajak Daerah sangatlah penting artinya untuk mengetahui tingkat efektivitas organisasi, apalagi di era otonomi saat ini, hal ini berkaitan dengan peningkatan pendapatan asli daerah guna pembiayaan anggaran

pembangunan daerah. Untuk itulah maka dilakukan pengukuran sampai sejauh mana tingkat efektivitas dari organisasi Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang sebagai berikut :

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, bahwa organisasi ini masih belum tanggap dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Kondisi politik yang tidak menentu berdampak pada krisis ekonomi yang mengganggu kehidupan sosial masyarakat, disatu sisi perkembangan teknologi begitu pesat. Perubahan-perubahan ini tidak dapat direspon oleh Badan Pengelolaan Pajak Daerah dengan cepat yakni dengan membuat program-program baik jangka menengah maupun jangka panjang serta langkah-langkah strategis lainnya sehingga organisasi tetap exist dan berfungsi dengan baik. Hal ini dapat dilihat bahwa selama ini Badan Pengelolaan Pajak Daerah hanya berorientasi pada program jangka pendek saja yakni hanya mengejar pencapaian target yang telah ditetapkan setiap tahunnya, sedangkan program jangka menengah maupun jangka panjang hingga saat ini belum ada.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya masih rendah dan mempengaruhi produktivitas organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi.

2. Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, didapat hasil bahwa tidak tersusunnya target sesuai potensi yang sebenarnya dikarenakan Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, sampai saat ini belum memiliki data base yang akurat dikarenakan pengelolaannya masih secara manual, belum pernah dilakukannya penghitungan potensi pajak daerah dan retribusi daerah, serta belum pernah dilakukannya klasifikasi pajak yang menunggak sehingga tidak dapat diketahui berapa potensi yang sebenarnya.

Produktivitas Badan Pengelolaan Pajak Daerah masih belum optimal disebabkan oleh sistem penetapan target yang tidak didasarkan atas data obyek pajak yang senyatanya dan masih tingginya angka tunggakan wajib pajak. Hal ini berpengaruh langsung pada efektivitas organisasi Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

3. Kepuasan Kerja

Dari hasil wawancara dan pengamatan terkesan bahwa selama ini pimpinan kurang memberikan motivasi kepada para pekerja, agar supaya para pekerja merasa dihargai hasil kerjanya, memang diakui oleh beberapa kasubdin dan beberapa seksi serta staf bahwa pimpinan selama ini kurang memberikan motivasi kepada para pekerjanya sehingga akibatnya para pekerja menjadi apatis, karena para pekerja tidak semata-mata mengharapkan insentif saja, akan tetapi juga mengharapkan pengakuan dari pimpinan atas hasil pekerjaannya. Ketidakpuasan pegawai selain dari sistim pembagian insentif juga dari sistim penilaian prestasi kerja. Dimana berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan didapat kesan bahwa

pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi tidak pernah diberikan penghargaan maupun pengakuan atas prestasi kerjanya, hal ini nampak dari kurangnya upaya dari pimpinan untuk mengikut sertakan stafnya yang berprestasi mengikuti pendidikan teknis maupun fungsional, kecuali atas usaha dari pegawai itu sendiri, disamping itu juga untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi nampaknya masih kurang, hal ini mengakibatkan pegawai tersebut menjadi apatis dan lamban dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sebab pegawai tersebut beranggapan bahwa rajin atau malas penghargaannya sama, kondisi ini mengakibatkan kebutuhan akan berprestasi (n Ach) bagi pegawai berkurang dan hal ini berpengaruh pada produktivitas organisasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah rendah, hal ini disebabkan oleh sistim pembagian insentif yang diberikan setiap bulan tidak didasarkan atas volume pekerjaan yang ada pada masing-masing subdinas, seksi dan staf serta kurangnya motivasi dan penghargaan dari pimpinan atas prestasi pekerjaan yang dicapai oleh para pegawai. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi yang akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi Badan Pengelolaan Pajak Daerah.

4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Penetapan tujuan dan strategi pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, belum melibatkan staf secara keseluruhan, sehingga terlihat selama ini proses penempat target hanya diserahkan pada beberapa orang staf saja dan tidak berdasarkan data potensi riil yang senyatanya dari obyek pajak dan retribusi daerah, akibatnya organisasi ini hanya berorientasi pada pencapaian target semata, tidak ada motivasi lain yang harus dicapai seperti penyusunan strategi jangka menengah maupun jangka panjang yang ingin dicapai oleh organisasi ini. Sampai saat ini Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang belum memiliki program jangka menengah maupun jangka panjang, begitu pula dengan data potensi riil obyek pajak dan retribusi daerah, sehingga setiap kali penyusunan target tidak didasarkan atas potensi yang sebenarnya, akibatnya produktivitas Badan Pengelolaan Pajak Daerah tidak optimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang diambil dan praktik manajemen yang dijalankan pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, belum dapat dikatakan optimal sehingga berpengaruh pada efektivitas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan analisa yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, memiliki tingkat efektivitas organisasi yang cukup tinggi. Tingkat efektivitas organisasi ini dapat dilihat dari masih rendahnya kontribusi pajak daerah yang dipungut langsung oleh Badan Pengelolaan Pajak Daerah terhadap PAD pada tahun 2020 sebesar 66,21 %, walaupun prosentase realisasi penerimaan pajak daerah yaitu Pajak Mineral Bukan Logam Dan Batuan sebesar 156,20 %, akan tetapi jika dibandingkan dengan potensi pajak daerah yang ada, maka prosentase penerimaan pajak daerah masih jauh dari apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1995. *Menjadi Manajer Yang Lebih Baik Lagi*. Terjemahan. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Bennis Warren & Mische Michael. 1999. *Organisasi Abad 21*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Bryson, John M. 2000. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Devas, Nick. 1989. *Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta: UI Press.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gitosudarno, Indriyo. 1997. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE
- Hardjito, Dydiet. 1997. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hesselbeil, Frances, Goldsmith, Marshall, Beckhard, Richard, 1998, *The Organization of the Future*, Joey Biss Publishers
- Indrawijaya Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Jones, Gareth R. 1994. *Organizational Theory, Text and Cases*. USA. Wesley Publishing Company, Reading Massachusetts
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 1996. *The Social Psychology of Organizations*. Dalam Becker & Neuhauser *The Efficient Organizations*. New York. Elsevier.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja
- Nawawi H. Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: Rosdakarya
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Siagian, Sondang P. 1997. *Teori dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Steers Richard. M.. 1985. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sudarso, 1988. *Organisasi dan Metode*. Jakarta: Karunika Universitas Terbuka
- Suwarto, FX., 1999. *Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Thoha Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Umar. Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.