

PENGARUH GAYA MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi Pada Perusahaan Dealer Otomotif di Makassar)

Indrawan Azis*)

Abstract : *The Influence of Management Style Against Performance Company.(Study in company of existing otomotif dealer in Makassar). The purpose of this research is to investigate the effects of this research to know direct influence of Management Style to Performance Company. Using these variables, pursuant to result of former research: Dani Ariadi (2006). The study was conducted in some company of existing dealer otomotif in Makassar, data collection is done by using a questionnaire that was delivered directly by the researchers to limit the charging time of the next one week taken by the researchers. Analysis method the used doubled linear regression method, significance test by parsial and in concern of t test and F test. Analysis conducted by using computer program of SPSS version 14,0. From result of research of management style to Company performance show negative so that concluded that Management style don't have an effect on signifikan to Company performance.*

Keywords : *Management Style, and Performance*

PENDAHULUAN

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun reward yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu.

Gaya manajemen dalam suatu organisasi menurut Blake dan Mowth (dalam Hopwood, 1976) diklasifikasikan dalam dua dimensi, yaitu yang berorientasi pada orang (*people*) dan pekerjaan (*task*). Dalam hal pengendalian terhadap orang, tidak hanya dapat dicapai melalui proses formal, tapi juga melalui proses non formal, yang menekankan hubungan antar individu, yaitu antara orang yang mengendalikan dan orang yang dikendalikan yang memiliki interaksi sosial. Dalam kaitan

ini, Hopwood (1976) lebih menekankan pada sistem pengendalian non formal yaitu berupa *Social control* dan *Self control*.

Hamlin, et al (2001) juga melakukan survey terhadap 814 manajer dari berbagai level dalam organisasi tentang pengaruh *restructuring* terhadap kinerja organisasi dan perilaku pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa *restructuring* mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa gaya Manajemen akan memberikan kontribusi pada perubahan strategik dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah gaya manajemen berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh

gaya manajemen terhadap kinerja Perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan apa yang disenangi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Kinerja Perusahaan

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998 : 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Penilaian kinerja organisasi dapat ditinjau dari rasio keuangan perusahaan. Menurut Brigman (1995;58) profitabilitas merupakan ukuran keberhasilan operasi perusahaan. Perusahaan dikatakan

mempunyai keunggulan bersaing apabila mempunyai tingkat laba yang tinggi dari rata-rata tingkat laba normal. Tingkat laba ini dinyatakan dalam beberapa rasio seperti: rasio pengembalian aset (*Return On Assets = ROA*), rasio pengembalian modal sendiri (*Return On Equity = ROE*) dan rasio pengembalian penjualan (*Return On Sale = ROS*).

Selanjutnya Kaplan (1996) menjelaskan bahwa ada 3 tahapan siklus bisnis yang harus dilalui oleh suatu perusahaan yaitu pertumbuhan (*growth*), bertahan (*sustain*) dan panen (*harvest*). Pertumbuhan (*growth*), merupakan tahap pertama yang harus dilalui oleh perusahaan dari siklus kehidupan bisnis, dimana pada saat ini perusahaan memiliki produk yang berpotensi memiliki tingkat pertumbuhan yang baik sekali. Dalam tahap ini perusahaan beroperasi dalam cashflow yang negatif dan tingkat pengembalian yang rendah. Investasi yang dilakukan oleh perusahaan pada tahap ini relatif besar dengan biaya yang besar. Hal ini disebabkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan mempunyai pasar yang masih sangat terbatas. Pada tahap ini lebih ditekankan pada pertumbuhan penjualan dengan mencari pasar dan konsumen baru.

Gaya Manajemen

Gaya manajemen menunjukkan hubungan sosial antara individu yang satu dengan individu yang lain dan antara orang-orang yang mengendalikan dan yang dikendalikan dalam suatu organisasi. Hopwood dalam Ikhsan dan Ishak (2005) membedakan antara gaya manajemen yang dibatasi oleh anggaran dengan gaya manajemen yang berorientasi pada laba. Para manajer yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Sebaliknya, para manajer yang sadar akan laba lebih memperhatikan tujuan jangka panjang

yang akan dicapai dan tidak terlalu menekankan pada kepatuhan yang kaku pada anggaran semata.

Ada beberapa indikator dalam mengukur gaya manajemen menurut Hopwood (1976), yaitu:

1. **Gaya partisipatif**, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan pimpinan selalu berada di tengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Menurut Wursanto (2005), ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

- a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi
- b. Bersifat terbuka.
- c. Bawahan diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat, saran atau ide baru.
- d. Menghargai setiap potensi individu.
- e. Otoritas didelegasikan kepada para bawahan.
- f. Semangat kerja bawahan tinggi, baik selama ada pimpinan maupun ketika tidak ada pimpinan.

2. **Gaya pengasuh**, yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat kebapakan. Pemimpin dengan gaya seperti ini (Wursanto, 2005) bertindak sebagai seorang bapak yang selalu melindungi bawahannya dalam batas-batas yang wajar.

3. **Gaya otoriter**, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Menurut Rivai (2004), ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal.
- b. Kedudukan dan tugas bawahan semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, instruksi dan bahkan kehendak pimpinan.

c. Dibandingkan dengan bawahannya, pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal.

d. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah dan dianggap, tidak mampu melakukan sesuatu pekerjaan tanpa diperintah.

Selain ciri-ciri di atas, ciri-ciri lainnya menurut Wursanto (2005) adalah:

- a. Keputusan-keputusan yang diambil oleh pimpinan dilakukan secara sepihak, tidak mengenal kompromi dan tidak mau menerima saran dari bawahan. Pimpinan bahkan tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan saran atau pendapat.
- b. Keras dalam mempertahankan prinsip.
- c. Jauh dari para bawahan.
- d. Instruksi diberikan secara paksa.
- e. Pengawasan dilakukan secara ketat agar perintah benar-benar dilaksanakan.
- f. Lebih menyukai bawahan yang bersikap "yesman".

4. **Gaya birokrasi**, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan peraturan organisasi sebagai orientasi dalam pelaksanaan tugas. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokrasi menurut Kartono (2005) selalu bersifat kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma yang ditetapkan organisasi. Ia juga merupakan manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin dan keras dalam prinsip.

5. **Gaya yang berorientasi pada tugas**, yaitu gaya kepemimpinan yang memandang bahwa pelaksanaan tugas adalah yang paling utama dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini akan berupaya untuk bekerja sesuai target dan tepat waktu, meskipun dalam kondisi yang sulit. Kedisiplinan dan kerja keras adalah ciri utama dari

pemimpin dengan gaya seperti ini. Ia juga selalu menuntut kepada bawahannya untuk bekerja serius dan lebih memprioritaskan kepentingan penyelesaian tugas dari pada urusan lain, apalagi urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan tugas organisasi.

Hubungan Gaya Manajemen dengan Kinerja Perusahaan.

Beckhard dan Pritchard (1992) seperti dikutip dari Hamlin, et al (2001) menyebutkan terdapat tiga faktor penting dalam memfungsikan organisasi yaitu: *leadership, culture dan management of change*. Temuan riset Boonstra dan Vink (1996) seperti dikutip dari Hamlin, et al (2001) dalam studi pada perusahaan kliring dan keuangan menyebutkan hambatan terbesar dalam inovasi teknis dan organisasional adalah kepemimpinan yang bersifat *autocratic* dan kualitas kepemimpinan dalam merespon perubahan. Hamlin, et al (2001) juga melakukan survey terhadap 814 manajer dari berbagai level dalam organisasi tentang pengaruh *restructuring* terhadap kinerja organisasi dan perilaku pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa *restructuring* mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa gaya Manajemen akan memberikan kontribusi pada perubahan strategik dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Hipotesis

Beckhard dan Pritchard (1992) seperti dikutip dari Hamlin, et al (2001) menyebutkan terdapat tiga faktor penting dalam memfungsikan organisasi yaitu: *leadership, culture dan management of change*. Kegagalan perubahan organisasi menurut mereka disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap aspek budaya kepemimpinan. Pemimpin yang

menghadapi karakteristik pekerjaan yang relatif terstruktur maka akan mengandalkan superioritasnya dalam organisasi yang mengarah pada dimensi *initiating structure*. Sementara jika pemimpin menghadapi karakteristik pekerjaan yang relatif tidak terstruktur maka ia akan mengandalkan kemampuannya untuk memberikan inspirasi dan memotivasi bawahan yang mengarah pada *consideration* (Fiedler, 1970) dalam Ott (1996).

Temuan riset Boonstra dan Vink (1996) seperti dikutip dari Hamlin, et al (2001) dalam studi pada perusahaan kliring dan keuangan menyebutkan hambatan terbesar dalam inovasi teknis dan organisasional adalah kepemimpinan yang bersifat *autocratic* dan kualitas kepemimpinan dalam merespon perubahan.

Hamlin, et al (2001) juga melakukan survey terhadap 814 manajer dari berbagai level dalam organisasi tentang pengaruh *restructuring* terhadap kinerja organisasi dan perilaku pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa *restructuring* mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat memformulasikan hipotesis alternatif sebagai berikut :

$H_1 =$ Gaya Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data,

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka pengumpulan dapat dilakukan melalui Observasi, Interiew, Kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan *hipotesis deskriptif*, data yang digunakan adalah data primer berupa persepsi para responden terhadap variabel-variabel yang digunakan. Modus komunikasi untuk memperoleh data dari responden

dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung (*direct distribution method*), yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan ataupun mengumpulkan kembali kuesioner. Populasi dalam Penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan dialer otomotif yang ada dimakassar sebanyak 10 perusahaan, dan yang menjadi responden penelitian ini adalah Manajer, Supervisor dan staf karyawan perusahaan yang diwakili oleh departemen Keuangan, Accounting, Marketing dan Human resource Department. (HRD). Populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 97 responden.

Adapun perusahaan yang di teliti dan menjadi obyek adalah sebagai berikut :

1. PT. Bosowa Berlian Motor (Mitsubishi)
2. PT.Gowa Dinasti Motor (Hiyundai)
3. PT.Timur Permai (Mercedes)
4. PT. Pro Sadira Edar Makassar (Proton)
5. PT.Honda Sanggar Laut Selatan (Honda)
6. NV.Hadji Kalla (Toyota)
7. PT.Megahputra Sejahtera (Suzuki)
8. PT.Wahana Megahputra (Nissan)
9. PT.Panaikang Intim Perkasa.(Mazda)
10. PT. Daihatsu Jujur Jaya Sakti.(Daihatsu)

A. Metode Analisis

Metode pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Perusahaan.

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Gaya Manajemen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Deskriptif Responden

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atau peringkasan data penelitian sehingga data tersebut mudah di pahami. Penggambaran data ini berguna untuk memberikan petunjuk yang lebih baik atas data penelitian. Hasil penelitian berdasarkan deskriptif identitas responden pada perusahaan dealer otomotif di Makassar adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	70	72%
Wanita	27	28%
Total	97	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah karyawan laki-laki yaitu sebanyak 70 orang atau sebanyak 72 % dari total responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebanyak 28 % dari keseluruhan responden.

b. Jabatan Responden

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Mgr	7	7%
Supervisor	15	15%
Staff	75	77%
Total	97	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa Jabatan pada tiap perusahaan yang paling dominan adalah staff yakni sebanyak 77 % atau sebanyak 75 orang dari seluruh responden, hal ini

berarti bahwa jabatan pada level manajer dan supervisor pada dealer otomotif yang ada di Makassar masih sangat terbatas.

c. Masa Kerja Responden

Tabel 3
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
> = 1 Tahun	3	3%
> = 3 Tahun	44	45%
> = 5 Tahun	17	18%
> = 10 Tahun	33	34%
Total	97	100%

Dari gambaran tabel 3 diatas dapat di simpulkan bahwa masa kerja responden di dominasi oleh karyawan yang telah bekerja diatas 3 tahun dan kurang dari 5 tahun. Atau sekitar 45% dari keseluruhan responden. Hal ini berarti bahwa beberapa perusahaan baru membuka cabang atau dealer dibidang otomotif. kedua yang mendominasi adalah masa kerja karyawan diatas 10 atau sekitar 34% ini disebabkan adanya mutasi dari perusahaan lama ke perusahaan baru.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 4
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU/ sederajat	30	31%
Strata 1 (S1)	66	68%
Strata 2 (S2)	1	1%
Total	97	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas, terlihat jelas bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah setara Strata 1 yakni sebanyak 66 orang atau 68% artinya bahwa perusahaan di Makassar sudah didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

Uji Hipotesis dan Analisa

Berdasarkan hasil analisa regresi dengan bantuan software SPSS menunjukkan bahwa Gaya manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja perusahaan. Sedangkan secara parsial menunjukkan hal yang berbeda. Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan hubungan antar variabel maka dapat diuraikan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

Gaya Manajemen melalui masing-masing indikatornya **Pertama, Gaya partisipatif**, mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan nilai 0,276 hal ini menunjukkan bahwa untuk memotivasi karyawan adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalah yang timbul adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa krisis. **Kedua, Gaya Pengasuh** mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan nilai 0,218 hal ini menunjukkan bahwa manajemen membentuk suatu hubungan yang lebih dekat antara atasan dengan karyawan tujuannya adalah supaya terbentuk kematangan, kemandirian, rasa percaya diri, dan berorientasi untuk sukses sehingga kualitas dan tanggung jawab dimiliki tiap karyawan, masalah yang timbul terkadang atasan memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa. sehingga atasan cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa pernah meminta saran dari bawahan. **Ketiga, Gaya Otoriter** mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja perusahaan dengan nilai -0,108 hal ini menunjukkan bahwa sikap pemimpin yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin, ini menyebabkan terjadinya stres atau tekanan kerja pada karyawan

di dalam perusahaan sehingga menimbulkan masalah yang dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan. **Keempat, Gaya Birokrasi** mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan nilai 0,112 hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mentaati dan mengikuti prosedur yang tepat terhadap atasan, karena kewenangan diberikan kepada atasan sebagai bagian dari posisi mereka dalam perusahaan / organisasi. Gaya ini tidak begitu disukai dikalangan bisnis dan perdagangan begitupun masyarakat umum karena dianggap kaku dan lambat dalam menangani masalah. **Kelima, Gaya berorientasi pada tugas** mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan nilai 0,229 hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas adalah yang paling utama dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini akan berupaya untuk bekerja sesuai target dan tepat waktu, meskipun dalam kondisi yang sulit, ia juga selalu menuntut kepada bawahannya untuk bekerja serius dan lebih memprioritaskan kepentingan penyelesaian tugas dari pada urusan lain, namun jika seorang atasan tidak menghabiskan waktu untuk menciptakan hubungan dan ikatan terhadap karyawannya seperti mengontrol dan memberi arahan maka mereka terkadang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan akurat. Secara simultan masing-masing indikator dari variabel Gaya Manajemen menunjukkan pengaruh yang lemah dengan nilai koefisien 0,078 dimana $t_{tabel} 0,643 < t_{hitung} 1,985$ dengan $sig 0,552 >$ dari $\alpha 0,05$. ini menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Gaya Manajemen sebagai variabel bebas

berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan sebagai variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis (H1) di tolak. Berdasarkan Pembahasan, Gaya manajemen berpengaruh negatif sehingga disimpulkan tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa gaya manajemen belum mampu menunjukkan suatu proses yang efektif, yaitu antara orang yang mengendalikan dan orang yang dikendalikan tidak terdapat intraksi sosial, hal ini mungkin disebabkan setiap pemimpin tentunya berbeda-beda. Demikian juga dengan para bawahannya, ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya Manajemen tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula. Pemimpin berbeda satu sama lain. Pada suatu waktu tertentu kebutuhan-kebutuhan kepemimpinan dari suatu organisasi mungkin berbeda dengan waktu lainnya. Karena organisasi-organisasi akan mendapatkan kesulitan bila terus-menerus berganti pimpinan, maka para pemimpinlah yang membutuhkan gaya manajemen yang berbeda pada waktu yang berbeda. Gaya yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tahapan kehidupan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pada saat itu. Organisasi-organisasi perlu memperbarui diri mereka sendiri, dan gaya manajemen yang berbeda seringkali dibutuhkan. sehingga perubahan-perubahan ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja Perusahaan.

Saran

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi bagi manajemen perusahaan khususnya dealer-dealer otomotif di Makassar, para peneliti dan akademisi sebagai berikut : Bagi pihak manajemen perusahaan,. Gaya manajemen yang ideal dengan iklim kerja yang sehat akan

turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan

Bagi para peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan memotivasi peneliti berikutnya dan harapannya sampel yang di lebih homogen sehingga hasil yang di dapatkan lebih valid, akurat dan tepat.

Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan literatur terhadap beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan Kinerja Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dani Ariadi, 2006. *“Pengaruh Anggaran partisipatif melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja manejerial dan kepuasan kerja”*. Tesis Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Hamlin, B.Keep J dan Ash, K. (2001). *“Organizational change and Development. Prentice Hall”*
- Hansen dan Mowen, 2000, *“Management Accounting, International Thompson Publishing”*, Ohio.
- Hofstede, Geert, Michael, Harris Bond and Chung, Leung Luk. 1993. *Individual Perception of Organizational Culture: A Methodological Treaties on Level of Analysis*. Organization Studies: 14/4 p. 483-503.
- Hopwood, A. 1976. *Accounting and Human Behavior*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliff: New Jersey.
- Indriantoro, Nur. 1993. *The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction with Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variables*. Dissertation.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak Muhammad. 2005. *Akuntansi Keprilakuan*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2005, *“ Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan abnormal itu? Cetakan ketigabelas. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.*
- Lako, Andreas, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Penerbit _Yogyakarta.
- Mulyadi dan Johny Setyawan, 1999, *“Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen”*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Robbins, Stephern P. 1998 *”Organization Behavior, concepts Controversies Aplication, Seventh edition Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuwono, Sony, dkk (2002) *“Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard,”* PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- *) Penulis adalah Dosen STIE Nobel Indonesia Makassar**