

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN PROVINSI JAWA BARAT

Masluh

masluh.unfari@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari

Abstrak

This study aims to determine and analyze organizational culture and employee performance at the Department of Agriculture and Food Crops, West Java Province, and the influence of organizational culture on employee performance at the Department of Agriculture and Food Crops, West Java Province. Using regression analysis, the research method used is descriptive and verification methods on 74 Department of Agriculture of West Java Province employees. The results showed that in general the organizational culture at the Food Crops Agriculture Service of West Java Province was in a good category. This can be seen from innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness and stability. If viewed from the performance of the employees of the Department of Agriculture, Food Crops, West Java Province, it is in a good category. This can be seen in terms of quality, quantity, timeliness, effectiveness and work commitment which are in the good category as well. Furthermore, organizational culture has a positive and significant influence on employee performance.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan kesamaan pemahaman akan berbagai situasi yang terjadi di dalam organisasi. Tata nilai yang disepakati bersama dijadikan acuan bagi anggota organisasi dalam menyikapi situasi yang terjadi. Budaya tersebut akan membentuk suatu persepsi subyektif pegawai terhadap organisasinya sehingga berdampak pada perilaku para anggotanya yang akhirnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hofstede (1990:683) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2001:536), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan publik pada masyarakat Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat menerapkan budaya organisasi yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya instansi sampai

pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Penerapan budaya organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat masih dirasakan kurang kuat tertanam pada karyawan telah disadari oleh pihak pimpinan. Indikasi penerapan budaya organisasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat masih dirasakan kurang kuat, yang ditunjukkan dengan penurunan semangat kerja dan disiplin kerja karyawannya. Keadaan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Implikasi dari hal tersebut mengakibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan menjadi buruk sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2001:536) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (1997:68) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Mohammad As'ad (1995:89) menyatakan kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

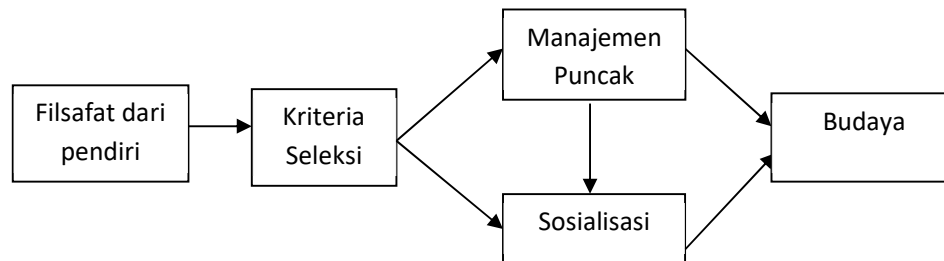
KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi merupakan terjemahan dari bahasa Inggris '*Organizational Culture*'. Pengertian budaya secara umum dapat diartikan sebagai adat istiadat, tata cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu berdasarkan kutipan dari Wirawan, Suryani dan Sri Wayu (2000:94) bahwa Budaya adalah asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.

Gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya ini dapat berasal dari manapun, dari perseorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau pucuk organisasi. Namun, dalam perusahaan dengan budaya perusahaan yang kuat, gagasan-gagasan ini tampaknya sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal lainnya yang mengartikulasikan sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi atau ketigatiganya (Kotter dan Heskett, 1997:376). Budaya organisasi menurut Moorhead dan Griffin (1992:437) merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami mana tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau symbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi bukanlah merupakan sesuatu yang tampak dan tidak dapat dirasakan secara langsung. Untuk memahami suatu budaya organisasi diperlukan waktu.



Proses terbentuknya Budaya Organisasi
Sumber: Stephen P. Robbins (2001:523)

Hoecklin (1995:164) memberikan gambaran yang jelas apa yang dinamakan budaya organisasi dan apa yang bukan. Budaya (1) suatu system makna bersama, (2) bersifat relatif artinya bahwa tidak ada budaya yang absolute, (3) dapat dipelajari dari lingkungan social dan (4) mengenai kelompok dimana budaya organisasi merupakan sebuah fenomena kolektif mengenai nilai dan makna bersama. Sedangkan yang bukan budaya organisasi adalah (1) atau salah, (2) diwariskan dan (3) mengenai perilaku individual.

Ndraha (1997:76) mengemukakan terdapat 3 (tiga) tahapan pembentukan budaya organisasi yang digambarkan sebagai berikut:

- a. Seseorang mempunyai gagasan untuk mendirikan organisasi (the founders) berdasarkan misi dan visi tertentu.
- b. Ia menggali dan mengerahkan sumber-sumber dengan orang yang sepaham dan setuju dengan sumber daya manusia, biaya, teknologi dan sebagainya
- c. Mereka meletakkan dasar organisasi, berupa susunan organisasi dan tata kerja.

Mc. Shane and Glinow (2003:449) membagi tingkatan budaya dan interaksinya dalam tiga Tingkatan, yaitu: 1) *Artifacts* yaitu elemen budaya organisasi yang paling luar dari budaya organisasi sebab dapat dilihat secara konkret; 2) *Beliefs*, values and attitudes yaitu elemen dasar budaya organisasi yang mengarahkan perilaku, kendati elemen ini tidak tampak tetapi sangat berpengaruh terhadap perilaku orang; dan 3) *Basic assumption* yaitu bagian yang paling dalam dari budaya organisasi yang mendasari nilai, sikap dan keyakinan para anggota organisasi.

Fred Luthan (2002:123) menyatakan budaya organisasi memiliki 6 (enam) karakteristik, yaitu: Peraturan – peraturan yang harus dipenuhi, norma-norma, nilai-nilai yang dominan. aturan – aturan, filosofi, dan iklim organisasi.

Budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi yang sangat penting. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1995:540) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, antara lain:

- a. Sebagai pembentuk identitas artinya dengan adanya budaya organisasi, seorang pegawai dapat membedakan organisasinya dengan perusahaan lain.
- b. Sebagai suatu bukti adanya komitmen atau kesungguhan dari anggota organisasi atas tujuan perusahaannya.
- c. Sebagai alat pengendali bagi perilaku organisasi di dalam perusahaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:36). Menurut Mangkunegara (2005:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Lebih tegas lagi, Lawler dan Porter dalam As’ad (2003:48) menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Rivai (2004:65) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mathis dan Jackson (2002:365) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Selanjutnya, Prawirosentono (2009:78) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, inisiatif, motivasi, semangat kerja. Menurut Suprihanto (2000:89) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Menurut Mangkunegara (2005:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi

Pada hakikatnya masalah pelaksanaan penilaian dan pengukuran kinerja itu terletak pada unsur yang harus menilai, yang dinilai dan seluruh aparat yang tersangkut dengan manajemen sumber daya manusia, (Buchari, 2001:49). Menurut Istijanto (2005:52), untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan pengukuran terhadap aspek-aspek kerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama, motivasi kerja dan inisiatif. Penilaian unsur-unsur ini memberi informasi yang sangat berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Fuad Mas'ud (2009:32) menyatakan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

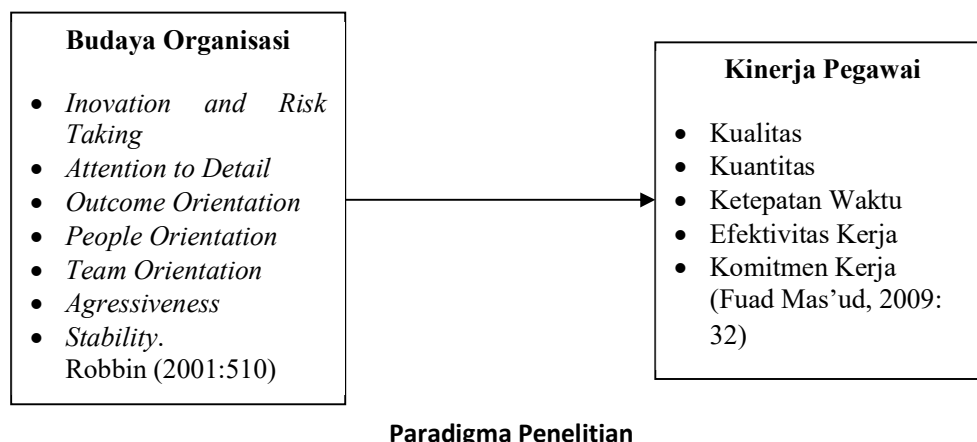
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

e. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan/ lembaga dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan/ lembaga.

Dessler (2000:584) menyatakan bahwa yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah: (1) Atasan langsung; (2) Rekan sekerja; (3) Panitia atau komite; (4) Bawahan. Menurut Nasution (2005:39) tujuan penilaian kinerja adalah 1). Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan selama periode waktu tertentu (dibandingkan dengan standar). 2). Untuk mengetahui tentang diri karyawan (baik sikap, watak, kekuatan, maupun kelemahannya), sehubungan dengan pekerjaannya di instansi. Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai potensi untuk menduduki jabatan lain (dengan/tanpa *training* lebih lanjut).

Berdasarkan atas paparan diatas maka paradigma penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Cooper dan Schindler (2006:151) menyatakan bahwa studi deskriptif berusaha menjelaskan atau mendefinisikan suatu subjek, dengan membuat profil sekelompok permasalahan, orang atau kejadian melalui pengumpulan data, mentabulasi frekuensi dari variabel penelitian atau interaksi mereka. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *Simple Random Sampling*, adalah teknik penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2009:74). Teknik *Simple Random Sampling* termasuk teknik pengambilan sampel secara *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Arikunto, 2005:96).

Sampel dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 280 pegawai. Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus rumus Taro Yamane dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan jalan mengajukan kuesioner kepada para responden, baik untuk variabel independennya maupun untuk variabel dependennya. Kuesioner atau daftar pertanyaan disusun dengan menerapkan *Skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan, yaitu penelitian berdasarkan hasil jawaban para responden melalui kuesioner yang dibuat, yang kemudian selanjutnya diolah dan di analisis oleh peneliti sedangkan data sekunder menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002:147) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

HASIL ANALISIS

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependent dan satu variabel independent yaitu budaya organisasi dan variabel independent yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka metode analisis yang digunakan adalah regresi. Dari analisa regresi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS *ver 16 for windows*, hasil olah data dapat terlihat seperti table berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.082	1.637		1.272	.000
X	.466	.022	.928	21.097	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 20.82 + 0,466X$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

X= Budaya Organisasi

Persamaan regresi linear sederhana antara budaya organisasi dan kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0\%$) sehingga pada tingkat $\alpha = 5\%$ budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat ditanamkan dengan baik pada karyawan karena memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan mempergunakan uji f. adapun proses perhitungannya dibantu dengan Program SPSS *ver. 16 for windows* yang disajikan sebagai berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2293.662	1	2293.662	445.066	.000 ^a
	Residual	371.054	72	5.154		
	Total	2664.716	73			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan atas hasil perhitungan diatas dengan mempergunakan program SPSS Versi 16. *for windows* yang outputnya dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh data sebesar 445,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Tingkat signifikansi 0,00 ini lebih kecil dari 0,05. Menurut Sugiyono (2009:150) jika tingkat atau taraf signifikansi kurang 0,05 maka H1 diterima dan Ho ditolak. Jika dibandingkan antara Fhitung = 445,066 dengan Ftabel = 3,126 maka Fhitung lebih besar dari Ftabel. Berdasarkan hal

tersebut maka berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan provinsi Jawa Barat.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari harga R^2 . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.859	2.27014

a. Predictors: (Constant), X

Dari tampilan output SPSS model *summary*, besarnya R^2 adalah 0,861, hal ini berarti 86,1% variabel dependen budaya organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen kinerja karyawan sedangkan sisanya 13,9% (100%-86,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 86,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum budaya organisasi pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian berada dalam kategori baik.
2. Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Dari segi kualitas, maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kualitas kerja yang ditetapkan instansi. Dari segi kuantitas maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan dan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu secara efektif. Selain itu, pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat memiliki komitmen kerja yang baik.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 86,1%. Artinya semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

SARAN

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hendaknya Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat membentuk budaya organisasi yang kuat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dan sekaligus memelihara dan menjaga budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan lebih baik lagi.
2. Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat hendaknya lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi pegawai dalam bentuk penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan pegawai yang berprestasi dan pegawai setiap bulannya dengan memberikan piagam atau plakat pegawai sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi bila diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas dalam bentuk materi dengan cara tersebut pegawai merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat harus melihat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seperti kompetensi, pemberian kompensasi, efisiensi organisasi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSATAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Cetakan kedua belas renata.
- As'ad, M.2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin H, John & E.A Russel. 2010. *Human resources Management: An Experiental Approach Edition 4*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Buchari, Alma. 2001. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books
- Cooper, Donald R. & Schindle.2006. *Bussines Ressearch Methods, Ninth Edition*. Mc Graw Hill International Edition.
- Dessler G. 2000. *Human Resource management*. New jersey: Prentice Hall international inc. pth edition
- Fuad Mas'ud. 2009. *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: UNDIP
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Hoecklin, Lisa. 1995. *Managing Cultural Differences: Strategies for Competitive Advantage*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hofstede. 1990. *Culture's consequences: International difference in work related value*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kotter, JP dan J.L. Heskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakrta : PT. Prehallindo
- Kreitner, R & Angelo Kinicki. 2001. *Oranizational Behavior*. Fifth Edition Mc. Graw - Hill. Companies Inc. New York.
- Luthans, F. 2002. *Oranizational Behavior*, 9 edition, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Meditama
- Mc. Shane, Steven L & Mary Ann Von Glinow. 2003. *Organizational Behavior* Second Edition New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. .1992. *Organizational behavior*, 3rd. Boston Houghton Mifflin
- Nasution. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: PT. Ghalia
- Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur Indriantoro & Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, S. 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Prence Hall, Up Saddle River, New Jersey.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2002. *Human Resources Management*. Jakarta: Selembah empat
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasi*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YPKN
- Timpe. 2004. *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kineja/Performance)* Jakarta: PT Elek media Koputindo