

**Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat
DPRD Kabupaten Karawang**

**Effect Of Communication and Work Culture on Performance Sekretariat
DPRD Kabupaten Karawang**

Ahmad Ardiansyah

Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan
Jl. Sumatera No.41, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa
Barat 40117

*corresponding author E-mail: ahmadardi@gmail.com

Diterima: 10 Juni 2019; Direvisi: 8 Juli 2019; Disetujui: 17 Juli 2019

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, yang menjadi pernyataan masalahnya (problem statement) adalah komunikasi dan budaya kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang masih belum optimal. Komunikasi yang berjalan antar bidang pada saat ini masih belum efektif, sedangkan permasalahan pada budaya kerja adalah pada aspek pelayanan yang belum optimal khususnya pada Anggota DPRD Kabupaten Karawang dan hal ini diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, komunikasi di Sekretariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Baik. Pada variable budaya kerja yang terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, budaya kerja di Sekretariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Cukup Baik. Hasil pengolahan data verifikatif melalui analisis jalur menunjukkan budaya kerja memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di sekretariat dewan Kabupaten Karawang.

Kata kunci : Komunikasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Communication and Work Culture on the performance of the DPRD Regency Secretariat, which is a statement of the problem (problem statement) is communication and work culture in the DPRD Regional Secretariat, Karawang regency is still not optimal. work is on aspects of service that have not been optimal, especially for Members of the DPRD Karawang Regency and this is thought to affect the performance of employees in the DPRD DPRD Secretariat. the results of data processing, it can be concluded that the communication variable consists of 13 item statements, as a whole based

on respondents' perceptions, communication in the Karawang Regency Council Secretariat is in the Good category. In the work culture variable which consists of 13 item statements, as a whole based on the respondents' perceptions, the work culture in the Karawang Regency Council Secretariat is in the Pretty Good category. The results of verification data processing through path analysis shows the work culture provides the most dominant contribution to the performance of employees in the karawang district council secretariat.

Keyword : Communication, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang, secara terperinci yang mengatur tentang Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Sebagaimana kedudukan Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang yang mengutamakan sikap dan perilaku yang mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan

terbaik. Sekretariat DPRD yang mampu memenuhi standar dalam memberikan pelayanan terbaik. Pelayanan terbaik Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang didasarkan kepada tupoksinya sebagaimana diamanatkan undang - undang serta memberikan pelayanan kepada masyarakat (public services) secara tanggap, transparan, efektif dan efisien dalam upaya mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan atas PP Nomor 8 Tahun 2008 tentang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah pasal 4 ayat (1) menyebutkan Rencana pembangunan daerah meliputi: RPJPD, RPJMD dan RKPD. Dalam konteks perencanaan pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan grand design visi dan misi Kepala Daerah terpilih selama periode kepemimpinannya tersebut selanjutnya perlu dijabarkan ke dalam Renstra SKPD. Dan di perjelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pelayanan Sekretariat DPRD di Kabupaten Karawang antara lain sebagai berikut :

1. Pemahaman yang berbeda antara Sekretariat dan DPRD terhadap pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan yang digunakan
2. Keterlambatan materi Raperda dari eksekutif untuk dibahas di DPRD sehingga waktu pembahasan oleh DPRD menjadi tidak dapat maksimal.
3. Banyak kegiatan yang terfokus diakhir tahun anggaran, menjadikan kegiatan tidak tertata dan terprogram sesuai mekanisme anggaran yang ada.
4. Dinamika politik yang berkembang di lembaga DPRD, ikut mewarnai dalam kelancaran pengambilan keputusan.

Berdasarkan kenyataan tersebut, penurunan kinerja pegawai sekwan

kabupaten Karawang disebabkan belum tercapainya capaian indikator kinerja utama. Penilaian kinerja menurut Ilyas (1999:14) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan keluaran, yang dihasilkan oleh seorang pegawai ataupun organisasi. Penilaian kinerja dibagi menjadi dua, yakni penilaian secara keluaran dan proses atau perilaku kerja. Bila pekerjaan yang sifatnya berulang dan keluaran mudah ditentukan, penilaian ditekankan pada keluaran. Sedangkan pada pekerjaan yang hasilnya sulit diidentifikasi seperti jasa pelayanan kesehatan, maka penilaian ditujukan pada aktivitas atau proses. Penilaian kinerja pegawai ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi menurut Manulang, (1963:150) mengatakan motivasi merupakan pengembangan dari motif yang artinya adalah suatu tenaga atau dorongan, yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Berdasarkan pada pengamatan dilapangan, tingkat komunikasi antar pegawai masih berada pada kategori cukup baik. Komunikasi internal yaitu komunikasi yang ada dalam lingkungan organisasi sudah berjalan secara optimal, namun demikian komunikasi antar pegawai terkadang mengalami kendala dikarenakan selalu ada pertentangan prinsip. Untuk komunikasi eksternal, berdasarkan persepsi dari responden, mengalami kendala komunikasi dengan masyarakat dikarenakan kendala waktu kerja yang tidak memungkinkan untuk selalu dapat menerima keluhan dari masyarakat. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh komunikasi dan

budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang.

Mengingat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *metode explanatory survey*. *Descriptive survey* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk memperoleh gambaran komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Metode explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas* yaitu berbentuk hubungan sebab-akibat, artinya keadaan variabel disebabkan atau ditentukan oleh keadaan satu atau lebih variabel lain (Iqbal Hasan; 2009:42) Unit analisis seluruh adalah pegawai. Penelitian ini termasuk pada katagori *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti Unit analisis dalam penelitian ini adalah Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang Populasi adalah kumpulan dari unit sampling yang meliputi satu atau lebih unit unsur (Sekaran, 2000). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 1999). Dari Tabel diatas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang sebanyak 40 orang.

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*). Dalam analisis jalur langkah pertama yang harus dilakukan terlebih dahulu menterjemahkan hipotesis penelitian ke dalam diagram jalur. Metode statistika dengan analisis jalur digunakan untuk mengukur pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam berbagai variabel yang diteliti. Koefisien korelasi Spearman atau Spearman coefficient of (Rank) correlation dan Kendall digunakan untuk pengukuran statistik non-parametrik data ordinal. Korelasi Spearman dan Kendall pada awalnya akan melakukan perangkangan terhadap data yang penelitian, kemudian baru dilakukan pengujian korelasinya. Jika nilai sig. > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan. Sebaliknya, Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan. Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara 0,00 sampai 1,00 tanda + adalah positif dan tanda - adalah negatif. Adapun kriteria penafsirannya adalah
1. 0,00 sampai 0,20, artinya : hampir tidak ada korelasi
 2. 0,21 sampai 0,40, artinya : korelasi rendah
 3. 0,41 sampai 0,60, artinya : korelasi sedang
 4. 0,61 sampai 0,80, artinya : korelasi tinggi
 5. 0,81 sampai 1,00, artinya : korelasi sempurna
- b. Analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap set variabel akibat (variabel endogen), baik secara simultan maupun parsial.
- c. Analisis jalur cocok untuk sampel yang melebihi atau diatas 100 responden dan data diolah bersifat exploratory serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan (Sitepu, 1994; Kusnendi, 2005; Yonathan Sarwono, 2007).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural (Kusnendi, 2005). Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = p_{yx1}.x_1 + p_{yx2}.x_2 + p_{yx3}.x_3$$

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang dibentuk oleh Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 2 tahun 2004 tentang Pembentukan Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah. Adapun kedudukan, tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang sebagaimana tertuang dalam Keputusan Bupati Karawang Nomor 29 tahun 2004 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

Visi dan Misi

Adanya Undang-undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, telah memberikan perubahan paradigma baru dalam mekanisme perencanaan pembangunan daerah yang melibatkan semua komponen masyarakat dalam setiap tahapan. Mekanisme perencanaan yang ditempuh melalui pembahasan dengan melibatkan seluruh SKPD yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, serta stakeholder dengan nuansa dan semangat baru diawali dan motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Adapun Visi Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang adalah :

"Menjadi katalisator dan dinamisator yang profesional demi terwujudnya hubungan fungsional yang harmonis antara legislatif dan eksekutif dalam rangka mencapai masyarakat Karawang yang maju, sejahtera, tangguh berdasarkan Iman dan Taqwa".

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, maka Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang harus mempunyai misi yang jelas, dengan demikian misi merupakan maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi memiliki jatidiri yang khas sekaligus membedakannya dari organisasi lain yang mengelola sumber daya manusia. Misi yang telah dirumuskan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut:

"Mewujudkan pelayanan prima dalam rangka mendukung efektifitas penyelenggaraan tugas dan fungsi legislatif di Kabupaten Karawang".

Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD.

Berdasarkan Keputusan Bupati Karawang Nomor : 29 Tahun 2004 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang :

Kedudukan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administrasi dibina oleh Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kepada Anggota DPRD dalam pelaksanaan tugas-tugas DPRD.

Fungsi.

Penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud point (2), Sekretaris DPRD mempunyai fungsi :

- a. Mempasilitasi rapat-rapat Anggota DPRD
- b. Pengadministrasian dan pengamanan bahan-bahan arsip/ dokumentasi dan hasil hasil kegiatan DPRD.

Dapat disimpulkan bahwa Tugas pokok dari sekretariat DPRD ada menjadi support bagi anggota DPRD dalam Melakukan kegiatan dan tugas utama dari DPRD yaitu pengawasan dimana dua instansi ini sangat saling berkaitan dengan yang lain untuk itu diperlukannya sinergitas antara satu dengan yang lain.

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Kabupaten Karawang maka sebagai kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, komunikasi di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Baik
2. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variable budaya kerja terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, budaya kerja di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Cukup Baik
3. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variable kinerja pegawai terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, kinerja pegawai di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Cukup Baik
4. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya kerja memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di sekertariat dewan kab karawang.. hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja yang berjalan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

SIMPULAN

Dalam upaya peningkatan efektifitas komunikasi di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang, perlu adanya komunikasi yang efektif antara Lembaga atau dinas pada instansi lain sehingga kordinasi lintas dinas akan lebih optimal terutama pada penyampaian hasil rapat dewan, factor lainnya adalah pentingnya komunikasi yang baik dengan pihak eksternal seperti LSM, sehingga dapat mengantisipasi secara positif para oknum LSM yang melalukan penyimpangan, selain itu juga perlu adanya pemilihan atau penyaringan terhadap LSM sehingga penyaluran aspirasi pada masyarakat akan lebih optimal. Peningkatan budaya kerja pegawai dengan cara mengoptimalkan pemahaman pegawai mengenai budaya kerja terutama

dalam pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Serta memahami dengan baik atas Tujuh Asas Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas KKN. Tujuh Asas Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN (UU 28/1999).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, perlu adanya pemahaman mengenai pentingnya kemampuan dan keahlian pegawai dalam menunjang pekerjaannya, selain itu perlu adanya seleksi ulang pada para pegawai yang tidak berprestasi sehingga kinerja akan berjalan lebih optimal. upaya peningkatan kinerja pegawai, perlu adanya peningkatan Komunikasi dengan cara menjalankan komunikasi yang baik dan budaya kerja yang efektif. Pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Berdasarkan aspek diatas komunikasi antar kinerja pegawai memang sangat berkaitan hubungannya dengan satu sama lain. Setiap pegawai harus mampu berkomunikasi dengan atasan agar setiap individu dapat mengerti tugas-tugas pegawai dan apa yang bias dilakukan dengan budget dan target. harus secara proaktif memberitahu apa kendala yang mereka temui di lapangan, dan senior team harus bisa membantu. Dengan keadaan seperti ini, komunikasi didalam kinerja akan selalu berjalan komunikatif dan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Blanchard, K.H. & Hershey, P. (1993). *Management of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Blau, G, A. paul & N.S John, (1992), *On Developing a general index of Commitment*, Unpublished manuscript, Temple University.

- Brown, L.A, (1981), *Innovation Diffusion*, London : Metuen.
- Caldwell, David F ; Chatman, Jennifer A & O' Reilly, Charless (1990), "Building Organizational Commitment" : A Multyfirm Study, *Journal of occupational Psychology*, 63, 243-261.
- Cascio, Wayne F. (2002). *Managing Human Resource; Produktivity, Quality of Work Life, Profits*, Mc-Graw Hill International Edition, Management Series, Third edition, Singapore.
- Cooper, Chris., John Fletcher,. Alan Fyall., David Gilbert., Stephen Wanhill. (2005). *Tourism : Principles and Practice*. Madrid: Mateu – Cromo Artes Graficas
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith,dan Newstorm. (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Paramita Rahayu*, Jakarta: PT Index.
- Galbraith, Jay R, (1984), *Designing the Innovating Organization*, in *Competitive Strategic Management*, Lamb, Robert Boyden (Ed), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. (2006). *Contemporary Management: Creating Value in Organization*, 4 th Edition. USA: McGraw-Hill.
- Gibson, Organization (2005). *Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, L. James, Jhon M. van Avich dan James H. Donnelly (1996). *Alih Bahasa Savitri Soekrisna*. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2003). *Behaviour in organization understanding and managing the human side work new jersey* : prentice hall
- Ivancevich,John.M, Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T.(2007). *Perilaku*

- dan Manajemen Organisasi, Edisi 7 Jilid 1, Alih bahasa: Gina Gania, Jakarta:Erlangga.
- Ivansevich, J.M; Robert Konopaske; Michael T. Matkson (2006).Perilaku dan Manajemen Organisasi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Jonassen, J.R. (2009). The Secret of Leadership. Kutipan Motivasi Dahsyat, Sira Media Yogyakarta.
- J. Rjohansen, (2009). The Secret of Leadership . Kutipan Motivasi Dahsyat, Shira Media, Yogyakarta. [Journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdu/article..../2529](http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdu/article..../2529)
- Kartini Kartono, (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, K. (2008). Pimpinan dan Kepemimpinan. Erlangga, Jakarta.
- Keith Davis, (2002). Human Behavior at Work : Human Relations and Organization Behavior. Edisi keempat, McGraw-Hill, New York.
- Katz, Robert L. (2002). Skills of an Effective Administration. Harvard Business Review.
- Klein, Katherine J. & Sorra, JoannSpeer, (1996), The Challenge of innovation implementation, Academy of Management Review, Vol.21, no. 4, 105-1080.
- Kusnendi.(2005). Analisis Jalur; Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & LISREL 8, Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi,UPI.
- Lussier, N Robert. (2005). Human Relations in OrganizationApplications and skill Building. New York:
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manoharan T.R., C.Muralidharan, dan S.G. Desmuhkh. (2009).Employee Performance Appraisal Using Data Envelopment Analysis: A Case Study Journal Research and Practice in Human Resource Management, Volume 17; Issue 1-June 2009).
- Manthis, L,. Robert and Jackson H. Jhon. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta : Ghalia

Indonesia.

- Mathis dan Jackson. (2006). Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia,, Alih bahasa : Diana Anggelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Graw Hill. Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi, edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Miftah Thoha. (2007), Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miner, John B. (2005). Organizational behavior I. Essential theories of motivation and leadership, M.E. Sharpe, Inc., 80 Business Park Drive, Armonk, New York 10504.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Munandar, dkk. (2004). Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nazir. M. (2005). Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, (2006). Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Noe, A.R. et al. (2008). Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage. McGraw Hill. USA
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, (1992). Management and Organizational Behavior (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall).
- Peter A. Topping, .(2002). Managerial Leadership; The McGraw-Hill Executive MBA Series, McGraw-Hill. New York Chicago San Francisco Lisbon London Madrid
- Robbin, Stephen P dan Coulter, Mary, (2010), Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen dan Mary coulter. (1996). Management, 8th Edition. By. Pearson Educational, NJ: Prentice Hall.
- Robbins,Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2007). Organizational Behavior

- Chapter I, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2004). *Manajemen*, alih bahasa: Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior*, Buku 1, Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior*, Buku 2, Terjemahan Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008). *Human Resource Management; Eleventh Edition*, by Person Educational. Inc. Upper Saddle, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (1991). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Schein, E.H. (1990). *Coming to a new awareness of organizational culture*. Sloan Management Review winter.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa, (2007), *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial; Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala.