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

Oleh :

Ahmad Ardiansyah

NPM :158010026

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, Berdasarkan pada uraian permasalahan yang ada latar belakang masalah, yang menjadi pernyataan masalahnya (problem statement) adalah komunikasi dan budaya kerja di Sekertariat 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. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh dan mengungkapkan gambaran yang nyata dan kajian ilmiah tentang pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang.

Tujuan umum yang dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai komunikasi,budaya kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data, 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. Pada variable budaya kerja yang terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, budaya kerja di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Cukup Baik. Untuk variable kinerja pegawai yang terdiri dari 13 item pernyataan, secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden, kinerja pegawai di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang berada pada kategori Cukup Baik

Hasil pengolahan data verifikatif melalui analisis jalur menunjukan 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.

Kata Kunci : Komunikasi Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

**A. Latar Belakang Masalah**

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 mengkoordinasikan 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 prilaku 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 Daerahpasal 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 Rakyar 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 Sekertariat 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 kabuapaten 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”.

**B. Landasan Teori**

Pendekatan teoritis atau tinjauan pustaka dalam penelitian ilmiah mempunyai kedudukan penting, sebab dengan menggunakan pendekatan teoritis, maka penelitian yang akan dilakukan akan dapat menggambarkan atau menjelaskan fenomena permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian oleh karena itu pada bab tinjauan pustaka ini akan diulas beberapa konsep teoritik tentang permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yang dimaksudkan umtuk mencari hubungan atara proposisi-poroposisi, konsep-konsep dan asumsi yang mendasari kefiatan penelitian, secara runtut diturunkan dari teori utama (grand theory), ke teori menengah (middle range theory) sampai pada teori yang bersifat operasional. Teori pokok yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini adalah teori dalam ilmu manajemen, kemudian diturunkan kedalam teori-teori manajemen sumber daya manusia. Konsep yang bersifat operasional dalam penelitian ini menyangkut konsep variabel penelitian yaitu tentang budaya kerja, komunikasi dan kinerja.

1. Administrasi Negara

Administrasi publik di Indonesia lebih dikenal dengan istilah administrasi negara yang merupakan salah satu aspek kegiatan pemerintahan. Atmosudiro (dalam Iskandar, 2014:54) memberikan definisi administrasi negara sebagai organisasi dan administrasi serta unit organisasi yang mengejar tercapainya kenegaraan. Administrasi negara adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan aparatur negara/aparatur pemerintah untuk mencapai tujuan negara secara efisien. Administrasi adalah sebuah istilah yang bersifat generik, yang mencakup semua bidang kehidupan. Administrasi negara adalah suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting kehidupan bernegara yang meliputi lembaga legislatif, yudikatif, dan eksekutif serta hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggara negara. Terdapat hubungan interaktif antara administrasi negara dengan lingkungan sosialnya. Diantara berbagai unsur lingkungan sosial, unsur budaya merupakan unsur yang paling banyak mempengaruhi penampilan (perfomance) administrasi negara

Menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip Syafei (2003: 31) memberikanpenjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha- usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap ejumlah orang.
4. Komunikasi

Menurut ilmu sosial komunikasi tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya dalam suatu kelompok. Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan ke dalam komunikasi organisasi, namun demikian peneliti merasa perlu mengemukakan terlebih dahulu pengertian dasar dari komunikasi.

Kata komunikasi menurut Onong Uchjana Effendi (1992:3), yaitu berasal dari bahasa latin :*communication* yang berarti “ pemberitahuan” atau “pertukaran fikiran”. Sehingga secara garis besar dalam suatu proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran fikiran atau pengertian, antara komunikator (penyebar pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Menurut Effendy (2005:9), ”Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication*, berasal dari kata Latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna”. Effendy menjelaskan lebih lanjut bahwa apabila dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan.

Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Stratregi apa pun yang dibangun oleh organisasi atau perusahaan, termasuk strategi SDM, akan bermanfaat jika strategi tersebut dapat diterapkan. Banyak para manajer telah berupaya menyesuaikan harapan-harapan SDM yang ada dalam perusahaan secara efektif dengan arah strategi baru dan perilaku baru yang juga diterapkan pada strategi-strategi tersebut. Sementara itu banyak pula manajer yang kurang memiliki kemampuan untuk mengatur secara efektif proses yang perlu untuk melakukan perubahan yang sepatutnya dilakukan. Akibatnya kegagalan strategi bukan secara khusus pada keakuratan strategi akan tetapi lebih pada ketidakmampuan dalam pelaksanaan yaitu didalam mengkomunikasikan strategi. Terdapat beberapa definisi komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Veithzal Rivai(2009:809) , “Komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah”. Sedangkan menurut Husaini Usman (2006:346), “Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa isyarat”. Menurut Sumartono (2003: 34), “Komunikasi sesungguhnya merupakan transaksi pesan atau informasi. Oleh karena itu komunikasi ada di mana-mana, dibutuhkan oleh setiap orang, dan bahkan berlangsung setiap saat”.

Namun demikian untuk memperoleh komunikasi yang efektif tidak cukup hanya mengandalkan kesamaan makna, karena masih terdapat faktor lain yang dibutuhkan, misalnya kejelasan pesan dan media komunikasi yang digunakan. Pentingnya komunikasi dalam kehidupan sosial telah disadari benar oleh para ahli, bahkan praktek komunikasi sudah digunakan sejak manusia hidup berkelompok/bermasyarakat. Sedangkan perkembangan komunikasi dari semula hanya sebagai pengetahuan meningkat menjadi suatu ilmu. Hal ini terjadi, salah satunya dilatarbelakangi oleh kompleksnya kehidupan manusia yang memerlukan komunikasi dalam berbagai jenis.

Dalam kehidupan sosial, termasuk dalam organiasi, komunikasi memegang peranan penting. Karena dengan komunikasi berbagai pesan dapat disampaikan dengan cepat dan dapat menghubungkan unit yang terpisah menjadi satu kesatuan.

Menurut Hargie at all (2004:5) “The larger and more complicated the organisational structure, the greater the need for effective and efficient communication”.

Kutipan di atas menggambarkan betapa pentingnya komunikasi dalam organisasi, sebagai darah kehidupannya, oksigennya, otaknya, sistem pusat sarafnya, arterinya, jalan rayanya sepanjang ditransaksikannya bisnis, perekat dari bagian-bagian secara bersama-sama dan sebagai bahan bakar yang mendorong mesin, Dengan kata lain, organisasi akan lumpuh jika tidak ada komunikasi.

Perkembangan kelompok manusia terus berjalan seiring dengan perubahan jaman yang tak pernah berhenti. Maka kelompok manusia pun berkembang menjadi berbagai bentuk, dari yang bersifat non-formal kepada yang bersifat formal, dari yang sederhana sampai kepada yang kompleks. Salah satu bentuk kelompok formal yang memiliki kompleksitas dalam interaksi adalah organisasi, baik organisasi di lingkungan pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu, dalam komunikasi pun mengalami perkembangan sehingga dikenal adanya komunikasi organisasi.

Menurut Wayne Face (2001:31), ”Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”.

Selanjutnya Wayne Face menjelaskan bahwa di dalam organisasi terdapat unit-unit komunikasi dan hubungan hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Dalam prakteknya, komunikasi organisasi akan terjadi kapan pun, sekurang-kurangnya orang yang menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi akan melakukan komunikasi. Komunikasi dalam organisasi menyangkut banyak orang secara simultan, sehingga akan terjadi pertunjukan sekaligus penafsiran pesan di antara puluhan atau mungkin ratusan orang pada saat yang bersamaan dengan berbagai jenis pola hubungan. Menurut Wayne Face (2001:32), dalam proses komunikasi organisasi tersebut ”pikiran-pikiran, keputusan-keputusan, dan perilakunya diatur oleh kebijakan-kebijakan, regulasi, dan aturan-aturan, yang mempunyai gaya berlainan dalam berkomunikasi, mengelola, dan memimpin, yang dimotivasi oleh kemungkinan-kemungkinan yang berbeda”.

Dari sekian individu yang terlibat dalam komunikasi organisasi, tingkat keteraturannya sangat bergantung kepada besar kecilnya kemampuan manajerial pimpinan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam komunikasi organisasi, terdapat sejumlah individu dengan karakter yang berbeda, bentuk komunikasi yang beragam, motivasi yang berlainan, dan isi pesan yang berbeda pula. Oleh karena itu, besar kemungkinan terjadinya kegagalan komunikasi. Maka agar diperoleh komunikasi yang efektif, pemimpin di level puncak harus mampu menciptakan sistem komunikasi yang baik, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal.

1. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari 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.

Nilai¬-nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur: menerapkan, mengamalkan, dan menyosialisasikan 17 pasang nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara, yaitu: komitmen clan konsistensi, wewenang dan tanggungj,awab keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalitas, kreativitas dan kepekaan, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, ketepatan/akurasi dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, keteguhan, dan kecerdasan, disiplin dan keteraturan kerja, keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik, dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan, serta penguasaan iptek.

Kedua. Mengubah Sikap, Perilaku, dan Management Beliefs dan Values Aparatur: sikap dan perilaku santai harus diubah ke hal-hal yang produktif, melihat ke masa depan, kritis, kreatif, memanfaatkan informasi, rasional dan analitik, yakin dan percaya diri, dan menghargai nilai-nilai.

Ketiga, Membangun Karakter dan Jati Diri: mulai dengan keinginan membentuk pribadi resiko, komitmen pada hati nurani, sharing/berbagi peran, selalu berniat dan berdoa dalam memulai pekerjaan (nawaitu), mohon perkenan Tuhan, bersyukur atas apa yang diperoleh, menjalankan shalat, serta menjadi suri teladan dan panutan.

Keempat, Membangun Aparat Negara sebagai Pelayan Masyarakat: penerapan prinsip, standar, pola penyelenggaraan pelayanan publik, dan pemberian pelayanan publik atau pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

Kelima, Mengubah mind set, pola pikir, pola sikap, dan pola tindak: lakukan transformasi pola pikir untuk mencapai produktivitas maksimum, atasi pikiran terkotak-kotak dan mental blocks dalam berpikir, upayakan change organisational dan change management, arahkan pola pikir pada kinerja produktif, berkomunikasi yang baik, semangat terus belajar, dan berusaha menterapkan dan memanfaatkan IPTEK. UU 43/1999 yang merupakan perubahan UU 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, mengatur tentang profesionalitas dan netralitas PNS serta membangun manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Di dalam manajemen ini kita kenal kedudukan, kewajiban, hak, manajemen PNS, kebijaksanaan manajemen, formasi, penilaian prestasi kerja, perpindahan jabatan, pengangkatan pemindahan, pemberhentian PNS, jiwa korps, kode etik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, produktivitas, netralitas, dan kesejahteraan. Unsur-unsur ini terkandung dalam 17 (tujuhbelas) pasang nilai-nilai dasar budaya kerja aparat negara. Tujuhbelas Pasang Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara (Kepmenpan Nomor 25 Tahun 2002), yaitu (1) komitrnen dan konsistensi; (2) wewenang dan tanggungiawab; (3) keikhlasan dan kejujuran; (4) integritas dan profesionalisme; (5) kreativitas dan kepekaan; (6) kepemimpinan dan keteladanan; (7) kebersaman dan dinamika kelompok kerja; (8) ketepatan dan kecepatan; (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi; (10) keteguhan dan ketegasan; (11) disiplin dan keteraturan bekerja; (12) keberanian dan kearifan; (13) dedikasi dan loyalitas; (14) semangat dan motivasi; (15) ketekunan dan kesabaran; (16) keadilan dan keterbukaan; dan (17) penguasaan ilmu pengetahuan serta penguasaan dan pengembangan teknologi.

Rincian Tujuh Belas Pasang Nilai-Nilai Dasar Burlaya Kerja Aparat Negara adalah :

1. Komitmen dan Konsisten terhadap Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi, dalam Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan dan Pembangunan:

a. Keteguhan hati, tekad yang mantap ulltuk melakukan dan mewujudkan sesuatu yang diyakini.

b Ketetapan, kesesuaian, ketaatan, kemantapan dalam bertindak sesuai visi dan misi.

2. Wewenang dan Tanggungjawab

a. Wewenang: Hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu.

b. Tanggungjawab:kesediaan menanggung sesuatu. Jika salah, wajib memperbaiki atau dapat dituntut/diperkarakan.

3. Keikhlasan dan Kejujuran

a. Keikhlasan: Rela sepenuh hati, datang dari lubuk hati, tidak mengharapkan imbalan atau balas jasa, semata - mata karena menjalankan tugas/amanah demi Tuhan.

b. Kejujuran: Benar dalam kata dan perbuatan, berani menolak/melawan kebatilan.

4. Integritas dan Profesionalisme/Profesionalitas

a. Integritas: Menyatu dengan unit kerja/sistem yang ada.

b.Profesionalisme: Terampil, andal, kompeten, dan bertanggungjawab.

5. Kreativitas dan Kepekaan (Sensitivitas) terhadap lingkungan tugas

a. Kreativitas: Ide spontan, iovasi, adopsi, dan difusi.

b. Kepekaan: Responsif dan proaktif/reaktif.

6. Kepemimpinan dan Keteladanan

a. Kepemimpinan: Mengarahkan, membimbing, memotivasi, konsisten, dan komunikatif.

b. Keteladanan: Tindakan yang segera memicu/mendorong pihak lain, berbuat/ bertindak agar ditiru, antara lain: iman, taqwa, beriptek, budaya baca-tulis, belajar terus, integritas, adil, arif, tegas, bertanggungjawab, ramah, rendah hati, toleran, gembira, silih asah-asih-asuh, sabar, periang dan tersenyum.

7. Kebersamaan dan Dinamika Kelompok Kerja

a. Kebersamaan: Suasana hati bersama, untuk kepentingan bersama.

b. Dinamika Kelompok Kerja: Tidak bekerja sendiri, tidak egois, dan bekerja terintegrasi.

8. Ketepatan (Keakurasian) dan Kecepatan

a. Ketepatan: Mengenai sasaran, mencapai tujuan, teliti, dan bebas kesalahan.

b. Kecepatan: Penggunaan waktu lebih singkat dan pendek.

9. Rasionalitas dan Kecerdasan Emosi

a. Rasionalitas: Berpikir cerdas, obyektif, logis, sistematik, ilmiah, dan intelektual.

b. Kecerdasan Emosi: Spontan, kreatif, inovatif, holistik, integratif, dan kooperatif.

10. Keteguhan dan Ketegasan

a. Keteguhan: Kuat dalam berpegang pada aturan, nilai moral, dan prinsip manajemen.

b. Ketegasan: Sifat, watak, dan tindakan yang jelas dan tidak ragu-ragu.

11. Disiplin dan Keteraturan Bekerja

a. Disiplin: Taat aturan, norma, dan prinsip.

b. Keteraturan Bekerja: Perilaku konsisten mengikuti ketentuan/prosedur.

12. Keberanian dan Kearifan dalam mengambil Keputusan dan Menangani Konflik

a. Keberanian: Berani menanggung resiko atas perbuatan yang dilakukan.

b. Kearifan: Menuju pada hal-hal yang benar/baik.

13. Dedikasi dan Loyalitas

a. Dedikasi: Rela berkorban, mau menyatu dengan lingkungan.

b. Loyalitas: Mau dan patuh pada tindakan/anjuran atasan.

14. Semangat dan Motivasi

a. Semangat: Dayatenergi yang mendorong perilaku ke tingkat tertingi.

b. Motivasi: Merujuk pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

15. Ketekunan dan Kesabaran

a. Teliti, rajin, konsisten, berkelanjutan, dan tidak cepat ke tingkat tertinggi.

b. Merujuk pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

16. Keadilan dan Keterbukaan

a. Keadilan: Bekerja ssuai tugas, fungsi, dan wewenang, dapat membedakan hak dan kewajiban, dan tidak memihak.

b. Keterbukaan: Tidak ada yan ditutupi (pada norma tertentu), bebas memeroleh informasi dan menyampaikan pendapat.

17. Penguasaan ilmu Pengetahnan dan Teknologi

a. Penguasaan Ilmu Pengetahuan: Ilmu murni/terapan yang mengajak berbuat obyektif, tidak tahyul, dan menuju keteraturan.

b. Teknologi: Cara melaksanakan pekerjaan yang efisien dan efektif, cepat-tepat- pasti, baik dengan cara sederhana maupun canggih.

Terkait erat dengan Budaya Kerja adalah Tujuh Asas Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas KKN. Tujuh Asas Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN (UU 28/1999), yaitu (1) Kepastian Hukum (Negara hukum, mengutamakan landasan p eraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara); (2) Tertib Penyelenggaraan Negara (keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara); (3) Kepentingan U mum (mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif), ( 4) K eterbukaan (membuka diri t erhadap h ak m asyarakat untuk m emperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskrirninatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara); (5) Proporsionaitas (mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara negara); (6) Profesionalitas (mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku); dan (7) Akuntabilitas (setiap kegiatan clan hasil kegiatan akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat ciipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi segera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku).

1. Kinerja Pegawai

Supardi (2013:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Kinerja adalah “ performance, how well you do a please of work and activity”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja terlihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana dia berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kinerja yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2002: 410).

Berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2009: 14) yang mengatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (atribut individu), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau work effort) dan faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi.Dengan pendapat tersbeut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil–hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.Definisi konseptual ini diturunkan menjadi tiga dimensi kajian sebagai berikut:

1. Dimensi atribut individu,

2. Dimensi upaya kerja (work effort), dan

3. Dimensi dukungan organisasi.

Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator:

(1) Kemampuan,

(2) Keahlian,

(3) Latar belakang,.

Dimensi upaya kerja (work effort) memiliki indikator-indikator:

(4) Persepsi,

(5) Attitude,

(6) Personality

(7) Pembelajaran

(8) Motivasi

Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator:

(9) Sumber daya,

(10) Kepemimpinan,

(11) Penghargaan, dan

(12) Struktur organisasi.

# C. Metode Penelitian

## Penelitian Deskriptif

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 akaan 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 *crossectional*, 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 para 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 perangkingan 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 = ρyx1.x1 + ρyx2.x2 + ρyx3.x3 +

**D. Hasil Penelitian**

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

1. Berdasarkan hasil pegolahan 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 pegolahan 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 pegolahan 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 menunjukan 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.

E. Saran dan Rekomendasi

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekertariat Dewan Kabupaten Karawang maka sebagai saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. 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 oknum LSM yang melalukan penyimpangan, selain itu juga perlu adanya pemilihan atau penyaringan terhadap LSM sehingga penyaluran aspirasi pada masyarakan akan lebih optimal
3. Dalam upaya 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)
4. 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.
5. Dalam 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. Ivan Avich dan James H. Donnelly (1996). Alih Bahasa Savitri Soekrisna. Erlangga. Jakarta. Gustono, A dan Anita Silviani (2009) Pengaruh

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 Secreet 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 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 Chellenge 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, Badung: 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.

Moeheriono. 2009. Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.

Montana, Patrick J,; Charnov, Bruce H. Management. Second Edition. New York : Barron's Educational Series, Inc., 1993

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. Blancahrd, 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.

---------------------, 2004. Manajemen, alih bahasa: Gina Gania, Jakarta: Erlangga.

------------------------. 2007. Perilaku Organisasi; Organizational Behavior, Buku 1, Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid, Jakarta: Salemba Empat.

------------------------. 2008. Perilaku Organisasi; Organizational Behavior, Buku 2, Terjemahan Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2008. Human Resource Management; Eleventh Edition, by Person Educational. Inc. Upper Saddle, New Jersey 07458.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

.