**KAJIAN BUDAYA ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT JAMKRIDA JABAR**

**JURNAL TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Tesis Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Oleh :**

**IRPAN PRASETTIA**

**NPM : 168020048**

****

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

KAJIAN BUDAYA ORAGNISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT JAMKRIDA JABAR

Irpan Prasettia

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana, Universitas Pasundan

Jl. Sumatera No.41, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

Telp. : (022) 4210243

Email : [I.prasettia@gmail.com](mailto:I.prasettia@gmail.com)

ABSTRAK

Budaya organisasi dijalani oleh seluruh anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan perusahaan menjadi lebih baik. Pembahasan mengenai budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan kaitannya sangat luas. Hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, moto perusahaan/organisasi, misi/tujuan umum organisasi, serta prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Budaya dalam organisasi adalah suatu cara hidup dalam organisasi. Berarti ini juga membentuk cara bekerja dalam organisasi. Cara bekerja anggota dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis mengemukakan maksud dan tujuan penelitian untuk mengkaji budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif analysis. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada beberapa indikator budaya organisasi yang belum sepenuhnya dijalankan sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

*ABSTRACT*

*Organizational culture is lived by all members of the organization with the aim of improving the performance of organizational members or company employees for the better. The discussion of organizational culture in relation to company performance is very broad. This is due to the organization's cultural values ​​translated as business philosophy, basic assumptions, the motto of the company / organization, the mission / general goals of the organization, and the principles that describe the business. Culture in organizations is a way of life in organizations. Meaning this also shapes the way it works in organizations. The way members work in an organization or company can influence the performance of employees. Based on the formulation of the problem above, the authors state the aims and objectives of the study to examine organizational culture in an effort to improve employee performance. The method used is qualitative descriptive analysis. The results showed that there are several indicators of organizational culture that have not been fully implemented so that it has an impact on employee performance.*

***Keywords****: Organizational Culture and Employee Performance.*

1. **PENDAHULUAN**

Hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasakan ketika berada di dalam perusahaan, nilai-nilai yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta keyakinan yang diyakini di dalam perusahaan memberikan dampak pada pola kerja yang diterapkan dalam perusahaan.Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tentunya budaya yang dibangun harus sejalan dengan tindakan yang akan diambil oleh perusahaan seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

Seperti yang dikutip dari Edgar H. Schein (2010:18), budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada paraanggota organisasi, selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat sangat beragam karena bervariasinya sumber daya manusia, baik dilihat dari segi gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan,pengalaman, maupun latar belakang budaya nya. Pengelolaan keberagaman budaya organisasi diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada organisasi, dengan demikian diharapkan organisasi mampu mengelola keberagaman dengan mengubah dari sifatnya sebagai hambatan menjadi kekuatan budaya organisasi Wibowo, ( 2011. 3).

Budaya organisasi memerlukan strategi implementasi budaya. Budaya di organisasi dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan di mana anggota organisasi mempelajariseluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi di antara anggota organisasi untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengajak karyawan, terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi Sutrisno,( 2011.39). Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi.Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif exploratif.Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam penelitian ini ada dua tema pokok yang diteliti yaitu: budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang masing-masing memiliki parameter atau dimensi, dan akan diteliti bagaimana masing-masing dimensi tersebut dijalankan dalam perusahaan.

Dalam operasionalisasi parameter, penelitian ini meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di perusahaan dimana kegiatan perusahaan berjalan, atau di tempat dimana nara sumber bersedia diwawancarai.
2. Pelaku dan nara sumber yang diamati atau diwawancarai adalah : Direktur Utama, dan Kepala Departemen. Pengamatan dan wawancara yang dilakukan mengenai: budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan dan konsep atau pendekatan apa yang digunakan, dan kaitannya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan*.*
3. Terbuka dengan semua perkembangan yang terjadi.

Parameter-parameter yang telah ditetapkan sebelumnya disusun ke dalam bentuk Tabel Operasionalisasi Parameter yang selanjutnya menjadi pedoman dalam penelitian.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fokus Penelitian** | **Rumusan Masalah** | **Dimensi / Parameter Penelitian** | **Indikator** | **Nara Sumber / Informan** | **Protokol Interview** |
| Budaya Organisasi | 1. Bagaimana implementasi budaya organisasi di PT. Jamkrida Jabar | 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. *Attention to detail* 3. *Outcome orientation* 4. People orientation 5. *Team orientation* 6. *Aggressiveness* 7. *Stability* | sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko  sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).  sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut  sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.  sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.  sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.  sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi | 1. Direktur Utama 2. Kepala divisi | 1. Bagaimana organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko ? 2. Bagaimana anggota organisasi dapat melihat kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian? 3. Bagaimana organisasi memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses? 4. Bagaimana organisasi memusatkan perhatian terhadap efek hasil kepada karyawan? 5. Bagaimana pemeliharaan hubungan antar divisi? 6. Bagaimana karyawan besikap dan kompetitif dalam menjalankan budaya organisasi? 7. Bagaimana organisasi dapat menekan status quo? |
|  | 1. Faktorpenghambatdalamkaitannyadengankinerja | 1. Faktor kompetisi individu 2. Faktor dukungan organisasi | 1. Kemampuan dan keterampilan kerja 2. motivasi 3. Sarana dan prasarana 4. Teknologi 5. Lingkungan kerja | 1. Direktur Utama 2. Kepala divisi | 1. Faktor apasaja yang menjadipenghambatpenerapanbudayaorganisasikaitannyadengankinerja ? |
|  | 1. Bagaimanabudayaorganisasidapatmeningkatkankinerja | 1. Strategi perusahaan | 1. Program / kebijakan perusahaan | 1.DirekturUtama | 1. Program / kebijakanapa yang akandilakukanperusahaandalambudayaorganisasidalamkaitannyadenganpeningkatankinerja ? |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fokus Penelitian** | **Rumusan Masalah** | **Dimensi / Parameter Penelitian** | **Indikator** | **Nara Sumber / Informan** | **Protokol Interview** |
| Kinerja karyawan | 1. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Jamkrida Jabar | * Kualitas kerja * Kuantitas kerja * Pelaksanaan Tugas * Tanggung Jawab | seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan  seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing  seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan  kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan | 1. Direktur Utama 2. Kepala divis | 1. Bagaimana kualitas karyawan? 2. Bagaimana kuantitas karyawan? 3. Bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya secara akurat 4. Bagaimana tanggung jawab karyawan? |

1. **PEMBAHASAN**

Berikut di bawah ini adalah pembahasan hasil analisis data :

* 1. **Budaya Organisasi di PT Jamkrida Jabar**

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Peneliti menilai, bahwa budaya organisasi pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko ini PT Jamkrida Jabar telah memulai dengan baik dan perlu terus mengembangkan agar meningkat dan menjadi lebih baik

1. *Attention to detail*

budaya organisasi pada dimensi *Attention to detail* sudah mencukupi akan harapan perusahaan dan masih akan terus ditingkatkan kembali supaya berdampak kepada kinerja organisasi

1. *Outcome Orientation*

Peneliti menilai budaya organisasi pada dimensi*Outcome Orientation* sudah cukup baik, namun masih butuh peningkatan kembali agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

1. *People Orientation*

Berdasarkan penjelasan diatas dapat simpulkan bahwa kurangnya standar penilaian ini yang membuat karyawan memiliki kinerja yang sama dari tahun ke tahun dan cenderung tidak meningkat. Peneliti menilai bahwa implementasi budaya organisasi dari beberapa dimensi yang ada, maka dimensi *people orientation*merupakan yang paling lemah

1. *Team Orientation*

Budaya organisasi pada dimensi *team orientation* sudah cukup baik, terlihat dari target yang diberikan perusahaan selalu dapat diselesaikan bersama-sama dengan konflik yang dirasa hampir tidak ada

1. *Aggressiveness*

Budaya organisasi pada dimensi*aggressiveness,* sudah cukup naik namun masih harus ditingkatkan kontrol dari manajemen terhadap prosedur yang dijalankan oleh setiap divisi

1. *Stability*

Budaya organisasi di PT Jamkrida Jabar pada dimensi*stability,* merupakan kegiatan yang harus diperhatikan manajemen. Hampir sama dengan dimensi *people orientation*dimensi ini pun belum begitu berjalan dengan baik karena saling berhubungan. Perusahaan belum mampu memberikan penghargaan yang sesuai dengan bobot kerja. Peneliti menilai bahwa implementasi budaya organisasi dari beberapa dimensi yang ada, maka dimensi *stability*merupakan yang cukup lemah

**2. Kinerja Karyawan Di PT Jamkrida Jabar**

1. Kualitas Kerja

Peneliti melihat dan menilai bahwa kualitas kerja ( *skill* dan pengetahuan ) karyawan PT Jamkrida Jabar sudah cukup baik di setiap divisi. Jika dilihat dari bisnis yang dijalankan oleh PT Jamkrida Jabar yaitu sebagai perusahaan penjaminan, memang menuntut anggota organisasinya memiliki kualitas yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Terlihat dari setiap divisi mengutamakan kualitas kerja yang baik sehingga standar kualitas yang ditetapkan perusahaan sudah sepenuhnya dapat tercapai

b. Kuantitas Kerja

Jadi kinerja karyawan dari dimensi kuantitas karyawan dinilai sudah cukup baik, namun sesuai pembahasan peneliti sebelumnya masih harus ditingkatkan kembali agar kinerja karyawan semakin baik kedepannya. Manajemen perusahaan perlu melihat perbandingan terhadap kuantitas kerja yang dihasilkan oleh masing-masing divisi agar lebih adil dalam penilaian yang lebih objektif lagi

c. Pelaksanaan Tugas

peneliti menilai bahwa pelaksanaan tugas di PT Jamkrida Jabar sudah sepenuhnya berjalan baik, namun tetap sebaiknya ditingkat kembali agar lebih baik lagi

d. Tanggung Jawab

Dari hasil analisi data wawancara, bahwa hampir semua divisi menekankan rasa tanggung jawab yang tinggi terlihat dari data absen karyawan. Jika ada salah satu karyawan yang tidak masuk didivisinya rekan kerja yang lain membantu menyelesaikan tugas rekan yang tidak masuk tersebut. Penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien terlihat dari hampir sebagian besar karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja, kecuali untuk divisi keuangan khususnya akunting yang memang menjadi tumpuan terakhir dari alur kerja perusahaan

**3**. **Faktor penghambat penerapan budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan di PT Jamkrida Jabar**

Berdasarkan dari analisis yang peneliti jelaskan, ada faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan budaya organisasi kaitannya dengan kinerja yaitu program KPI yang belum berjalan dengan baik. Berdasarkan dari jawaban responden yang semuanya hampir memiliki kesamaan dalam hal penerapan indikator-indikator yang belum adil dalam hal bobot kerja yang diterima oleh dari masing-masing divisi

Berdasarkan penjelasan diatas, hendaknya manajemen lebih dapat fokus untuk dapat mencarikan solusi terhadap indikator KPI yang akan diterapkan oleh perusahaan agar tidak terjadi hambatan bagi kinerja perusahaan

**4.Rancangan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik di PT. Jamkrida Jabar**

Sebagaimana pembahasan sebelumnya mengenai budaya organisasi di PT Jamkrida Jabar dan kinerja karyawan yang ada saat ini, secara umum ditemukan bahwa manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap setiap dimensi dalam budaya organisasi, yang meliputi :

1. *Innovation and risk taking*
2. *Attention to detail*
3. *Outcome orientation*
4. *People Orientation*
5. *Team Orientation*
6. *Aggressiveness*
7. *Stability*

Kemudian peningkatan dan perbaikan terhadap 7 (tujuh) dimensi tersebut seharusnya berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya meliputi 4 (empat) dimensi yang juga telah dibahas di atas. Empat dimensi kinerja berikut indikator yang bisa dilihat sebagai tanda peningkatan kinerja dari setiap dimensi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja : secara keseluruhan kualitas kerja yang dimiliki karyawan di PT Jamkrida Jabar sudah cukup memadai, namun diharapkan dapat dipertahankan dan masih dapat ditingkatkan kembali dalam hal *skill* dan pengetahuan.
2. Kuantitas kerja : Karyawan PT Jamkrida secara umum memiliki kuantitas kerja yang baik dan masih dapat ditingkatkan menyesuaikan target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas : pada umunya pekerjaan dan hasil pekerjaan disetiap divisi PT Jamkrida Jabar dilakukan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan pekerjaan yang akurat. Diharapkan masih dapat dijaga dan dikembangkan kembali untuk kedepannya.
4. Tanggung Jawab : hampir semua karyawan PT Jamkrida Jabar memiliki rasa tanggung jawab yang baik sesuai dengan porsi jabatannya masing-masing.

Peneliti mencoba untuk memberikan penjelesan terkait dengan kedua konsep antara “budaya organisasi” dengan “kinerja karyawan” dan bagaimana lrancangan atau kebijakan budaya organisasi dapat berdampak pada upaya peningkatan kinerja kinerja karyawan, didukung dengan kajian teori yang ada.

Oleh karena itu beberapa langkah pengoptimalan perbaikan budaya organisasi di PT Jamkrida Jabar untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut peneliti adalah dengan :

1. Mengkaji kembali *jobdesk* tiap divisi agar dapat melihat dan menilai bobot kerja yang dibebankan kepada masing-masing divisi.
2. Jika persentase atau nilai bobot kerja sudah ditentukan, maka dapat menentukan indikator-indikator penilaian di KPI.
3. Mengkaji *feedback* yang akan diberikan terhadap pencapaian target yang ditetapkan kepada masing-masing divisi.

Rancangan budaya organisasi diatas, diharapkan bahwa budaya organisasi dapat berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan di PT Jamkrida Jabar kedepannya

**D. KESIMPULAN**

Dari hasil kajian implementasi budaya organisasi: dimensi budaya oragnisasi yang telah berjalan baik dan masih dapat ditingkatkan adalah *innovation and risk taking*, *attention to detail, outcome orientation, team orientation,* dan *aggressiveness*, dimensi yang kurang baik/lemah serta perlu mendapat perhatian lebih dari manajemen adalah dimensi *people orientation*dan *stability.*

Dari hasil kajian mengenai kinerja karyawan, ditemukan bahwa perusahaan memiliki kinerja karyawan yang cukup baik, namun masih memerlukan upaya-upaya yang dapat mengoptimalkan kinerja tersebut.

Dari hasil kajian mengenai faktor-faktor yang menghambat dalam peningkatan kinerja karyawan, ada 2 (dua) hal utama :

1. Pertama, perusahaan belum memiliki penilaian akan*jobdesk*/bobot dari setiap masing-masing divisi, sehingga penerapan indikator-indikator di KPI (*key performance indicators*) belum jelas.
2. Kedua, perusahaan belum dapat menyesuaikan *feedback* akan pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan. Sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan dirasa sama setiap tahunnya.

Rancangan budaya oragnisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, yaitu kebijakan manajemen dan perusahaan dalam memfokuskan pada :

1. Mengkaji kembali *jobdesk* tiap divisi agar dapat melihat dan menilai bobot kerja yang dibebankan kepada masing-masing divisi.
2. Jika persentase atau nilai bobot kerja sudah ditentukan, maka dapat menentukan indikator-indikator penilaian di KPI.

Mengkaji *feedback* yang akan diberikan terhadap pencapaian target yang ditetapkan kepada masing-masing divisi

**DAFTAR PUSTAKA**

**Jurnal :**

Stevanus Wisnu Wijaya. 2007. *Budaya Organisasi dan Efektifitas Penerapan E-Government.* Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi.

Juni Suprijatini. 2016. *Analisa Budaya Organisasi : Studi Kasus Divisi SDM Kantor Pusat dan Kantor Cabang Utama Bank X.* Jurnal Administrsi Bisnis. Vol. 12, no. 2 hal. 97-109.

Janedjri M. Gaffar. 2008. *Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis. 151-160.

Arcaya Yudha, Herbasuki Nurcahyanto, Nina Widowati*. Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago Bandung).*

Sugeng Supariyanto. *Penerapan Budaya Organisasi pada PT. PLN ( Persero ) Rayon Bangkinang.*

Polibisnis. 2012*. Peran Budaya Organisasi dalam Perusahaan : SuatuTinjauan*. Volume 4 No. 2.

Hana Lestari dkk. 2013. *Pengukuran Budaya Organisasi Pada Industri Minuman Di Jawa Tengah Untuk Meningkatkan Daya Saing Di Era Globalisasi.* Prosiding SNST ke 4.

Endah Pri Ariningsih. *Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Perusahaan.*

Lukman Hakim. 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, Nomor 2.

Rizkya El Fitria, Djamhur, Hamidah. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Malang).*

Sunarso. 2009. *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1.

Kevin Laksmana. 2014. *Peran Organisasi Dalam Membangun Employee Relations pada CV. Z.* AGORA vol. 2, No. 1**.**

Felicia Tanzil dan Michael Adiwijaya. 2017. *Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada PT. Imperial Multi Mandiri.* AGORA vol. 5, No.1.

Wilson Bangun. 2008*. Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan.* Jurnal Manajemen, vol. 18, No.1.

**Buku :**

Schein, Edgar H., 2010.***Organizational Culture and Leadership****.* San Francisco : Jossey - Bass.

Wibowo, 2011. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Edy Sutrisno, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Kencana.

West Richard dan Lynn H. Turner, 2008. ***Teori Komunikasi***, Jakarta : Salemba Humanika.

Alo, Liliweri, 2004. ***Wancana Komunikasi Organisasi***, Bandung : Mandar Maju.

Nazir, Moh., 2005. ***Metode Penelitian***, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Prastowo, A., 2012. ***Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian***, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Choliq, Abdul, 2011. ***Pengantar Manajemen***, Semarang : Rafi Sarana Perkasa.

Danim, Sudarwan dan Yunan Danim, 2010.***Administrasi Sekolah dan Manajemen***, Bandung : CV. Pustaka Setia.

Hasibuan, Malayu S.P, 2009.***Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi***, Jakarta : Bumi Aksara.

Safroni, Ladzi, 2012.***Manajemen dan Reformasi Pelayana Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia***, Surabaya : Aditya Media Publishing.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013.***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Bandung : Remaja Rosdakarya.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***, Jakarta : PT. Bumi Askara.

Soetopo, Hendayat. 2010. ***Perilaku Organisasi***, Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.

Kast, F.E & Rosenzweig, J.E. 2011**. *Organisasi dan Manajemen***, Terjemah A. Hasyim Ali, Jakarta : Bumi Askara.

Robbins, Stephen, 2006. ***Perilaku Organisasi***, Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari, 2006. ***Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri***, Yogyakarta : Gadjah Mada Univercity Press.

Moleong, Lexy J., 2007. ***Metodologi Penelitian Kualitatif***, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.