

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI

Suarni

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research objectives are: 1) to test and analyze the significant influence of leadership and work climate on civil servants' performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development (Bappeda), Morowali Regency; 2) to test and analyze significant influence of leadership on civil servants' performance; 3) to test and analyze significant influence of work climate on civil servants' performance. This is a quantitative research that looking at the influence among variables by involving 39 respondents selected through census method. Multiple linear regressions test shows that: 1) leadership and work climate simultaneously have positive and significant influence on civil servants' performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development, Morowaly Regency; 2) leadership has positive and significant influence on officials' performance; 3) work climate has positive and significant influence on civil servants' performance.

Keywords: *leadership, work climate, and civil servants' performance*

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi pemerintah, sebab tanpa adanya kepemimpinan dan seorang pemimpin organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpinnya dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi (Hersey, 2004).

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang

pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Instansi Pemerintah sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim kerja organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007),

iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada di sekitar pegawai. Menurut Litwin dan Stringer dalam Castro dan Martins, (2010) menyatakan iklim kerja secara umum dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik di sebuah organisasi. Iklim kerja merupakan hasil suatu tindakan yang telah ditempuh baik sadar atau tidak sadar oleh suatu kelompok yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota organisasi. Disisi lain, iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para pegawai (Meeusen et al, 2011).

Iklim kerja merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Iklim kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang sehat dalam organisasi. Dengan demikian, para pegawai akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini melihat pengaruh hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel dependent dan variabel independen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). (Sugiyono 2008:18).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bappeda Kabupaten Morowali selama 3 (tiga) bulan yaitu dimulai pada bulan Desember 2015 sampai dengan Februari 2016. Alasan memilih lokasi penelitian di Bappeda Kabupaten Morowali adalah karena penelitian tentang kepemimpinan dan iklim kerja belum pernah dilakukan sekaligus juga karena setiap pimpinan disetiap organisasi memiliki kepemimpinan berbeda beda demikian juga halnya di Bappeda Kabupaten Morowali.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Bappeda Kabupaten Morowali yang berjumlah 41 orang.

Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada 41 orang responden (sampel jenuh) dan setelah dikurangi pimpinan dan penulis menjadi 39 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (*Independen Variabel*)

Definisi kepemimpinan dalam penelitian ini adalah keseluruhan aktivitas pimpinan dalam rangka mempengaruhi orang-orang/pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Dimensi kepemimpinan yang relevan menurut Robert House dalam Moehariono (2012:404) menjelaskan tentang perilaku

pemimpin; kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

2. Iklim kerja (*Independen Variabel*)

Definisi iklim kerja dalam penelitian ini adalah iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja..

3. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kesuksesan seseorang atau pegawai Bappeda Kabupaten Morowali di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dimensi yang relevan seperti dikemukakan oleh Mangkunegara (2006) yaitu: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari

Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

1. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance* jika nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel bebas (independen)

a= konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y= Kinerja

a= Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Iklim kerja

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS di Bappeda Kabupaten Morowali

Dari analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali jika kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada dibawahnya. Kepemimpinan mengundang arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja adalah lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan yang maksimal yang ditunjang dengan iklim kerja yang kondusif sesuai keadaan yang diharapkan pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali, akan memberikan kontribusi yang besar pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Dengan demikian disimpulkan apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan secara bersama-sama dengan iklim kerja pegawai

yang semakin ditingkatkan kualitasnya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS di Bappeda Kabupaten Morowali

Dari hasil analisis uji regresi diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada Bappeda Kabupaten Morowali akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali, mengutamakan kewajibannya sebagai seorang abdi Negara dan pelayan masyarakat, pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali merasa bahwa tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka merupakan bagian dari kewajiban yang harus dilaksanakan dan yang selalu diperintahkan oleh atasan. Selain itu juga pegawai Bappeda Kabupaten Morowali memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan, merasa termotivasi dengan gaya kepemimpinan atasan, selalu termotivasi untuk selalu berprestasi, maka dengan demikian keadaan ini mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Tanggapan responden yang juga pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali yang memperkuat hasil analisis regresi diatas, pada variabel gaya kepemimpinan yang terdiri atas kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi memberikan tanggapan yang sangat baik. Artinya pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bappeda Kabupaten Morowali sudah sesuai dengan yang diharapkan pegawai, Dan hal tersebut merupakan penyebab meningkatnya kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.

Hal ini sejalan dengan pendapat Webber, 1991 (dalam Scarnati, 2002). Bekerja bersama-sama tidak hanya memerlukan kemampuan kepemimpinan dasar, tetapi juga pemahaman fundamental mengenai sikap dimana perilaku pemimpin mempengaruhi orang lain. Orang yang tidak peduli yang “menunjukkan dirinya sendiri sebagai contoh negatif dengan tidak menetapkan standar yang tinggi bagi dirinya sendiri menyebabkan kinerja setiap orang menjadi memburuk” Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shobari (2010) dan Indrayani (2005) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS Bappeda Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik iklim kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bappeda Kabupaten Morowali pada variabel iklim kerja menunjukkan tanggapan yang baik. Maknanya adalah pegawai mengakui bahwa mereka membutuhkan iklim kerja yang nyaman dan aman, tidak terganggu pada saat bekerja. Ketika pegawai merasa iklim kerjanya tidak nyaman, merasa terganggu ketika bekerja, maka hal ini juga akan mengganggu kualitas kinerja yang dihasilkan, oleh karena pegawai tidak berkonsentrasi dalam bekerja.. Hal ini menjadi bukti bahwa semakin baik iklim kerja pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini juga didukung dengan tanggapan responden pada variabel iklim kerja berada pada kategori baik, yang artinya bahwa pegawai mengakui bahwa mereka membutuhkan iklim kerja agar memperoleh ketenangan dalam merencanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya ditingkatkan. Gilles (1996) menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya dapat dipandang dari satu faktor tertentu saja tetapi harus memperhatikan beberapa faktor yang diantaranya adalah iklim kerja yang kondusif bagi staf.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shobari (2010) dan Sambas (2008) Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan iklim kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bappeda Kabupaten Morowali.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Bertitik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut:

1. Disarankan pada variabel kepemimpinan, dalam menyusun tugas pekerjaan pimpinan lebih sering

bekerjasama dengan bawahan dan pimpinan juga lebih sering memberikan pujian bagi pegawai yang berprestasi untuk mendorong kinerjanya .

2. Pada variabel iklim kerja, disarankan kepada pimpinan agar selalu mendorong pegawainya untuk dapat memecahkan sendiri persoalan jika terjadi hambatan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan artikel ini dapat diselesaikan. Selesaiannya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Harnida Wahyuni Adda, SE.,M.A.,P.hD. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Castro ML, Martin N. 2010. The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South Africa Information and Technology Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol 3. No.6; Hal. 1-9
- Gilles, D.A. 1996. *Management a Systems Approach*. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Dela prasata.
- Indrayani, Murni 2005, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor secretariat Daerah

- Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin (tidak dipublikasikan).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Meeusen V.C.H, Karen van Dam, Brown-Mahoney C, Zundert A.A, Hans T. A. Knape H.T.A. 2011. Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists. *AANA Journal*, Vol. 79 No. 1, Hal. 63-70.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sambas, Djamaluddin. 2008. Pengaruh Kompetesni dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Santoso Singgih, 2002. *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Scarnati, James T, 2002, "Leader as Role Models: 12 Rules", *Career Development International*, 7 Maret, p.181-189
- Shobari. 2010. Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum di Surakarta. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Sugiyono, 2003, "*Metode Penelitian Administrasi Edisi Ke-10*", CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2008. *Statistika untuk penelitian*. Edisi Ketiga Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat