

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INDIVIDU PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN TABALONG

Yuzan Noor *

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu dengan menguji hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sebanyak 30 responden. Pendekatan penelitian adalah statistik kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 19.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa budaya organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong secara umum sangat kuat dan berpengaruh positif terhadap perilaku individu anggota organisasi. Hal ini tercermin dari tingkat perilaku individu yang secara umum tinggi. Nilai korelasi variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku individu adalah signifikan dengan nilai $r = 0,694$. Hasil dari Adjusted R Square diperoleh angka 0,463 atau besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu adalah 46%.

Kata kunci : budaya organisasi; perilaku individu

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD INDIVIDUAL BEHAVIOR AT THE OFFICE LAND TABALONG REGENCY

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence organizational culture toward individual behavior by testing the hypothesis that organizational culture effect significantly to individual behavior. The sampling technique used was total sampling, as many as 30 respondents. The research approach is quantitative statistics. Methods of analysis used is simple with the help of regression software SPSS 19.

Based on research results, note that the organizational culture at the Land Office Tabalong Regency in General is very powerful and influential positive individual behavior towards members of the organization. This is reflected from the level of individual behavior is generally high. The value of the variable correlation organizational culture toward individual behavior is a significant variable with a value of $r = 0.694$. The result of the Adjusted R

Square retrieved number 0.463 or large influence organizational culture toward individual behavior is 46%.

Keywords: organizational culture; individual behavior

PENDAHULUAN

Budaya dan manusia berkembang dalam jalur yang sama. Budaya muncul bersamaan dengan manusia. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati (Wibowo, 2007:371). Di dalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia di dalam organisasi, dan sering dinamakan sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Tan, 2002 seperti dikutip oleh Wibowo, 2007:378). Keyakinan bersama, core values dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan

organisasi bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Dengan budaya organisasi, kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

Budaya dan perilaku individu merupakan topik yang selalu menarik untuk dibahas. Hal ini disebabkan oleh sifatnya yang unik yang menjadikannya berbeda dari yang lain. Peneliti melihat bahwa setiap hari Kamis para pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong menggunakan pakaian yang berbeda, ada yang mengenakan baju batik, namun ada juga yang mengenakan baju sasingan. Budaya organisasi menjadi ciri khas yang



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, begitu juga dengan perilaku individu.

Budaya mempengaruhi, bahkan menciptakan kepribadian individu. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja bersama dalam harmoni.

Seseorang yang mempunyai sifat jujur dan idealis, menjadi anggota suatu organisasi yang memiliki budaya korup dan tidak transparan lambat laun juga akan terkontaminasi oleh budaya negatif organisasi tersebut. Kalaupun ia bersikeras mempertahankan prinsipnya, maka akan terjadi gesekan-gesekan yang berpotensi menimbulkan konflik didalam tubuh organisasi. Hal ini wajar karena pandangan yang ia miliki tidak sejalan dengan budaya dari organisasi tadi. Jika karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, maka pada akhirnya ia akan mundur atau disingkirkan, karena itulah realita yang terjadi sekarang. Terjadinya perubahan perilaku individu dikarenakan budaya organisasi yang

dimasuki merupakan hal yang sering ditemui.

Budaya organisasi mudah dikembangkan namun sukar untuk dirubah, karena budaya organisasi dibangun oleh para pendiri organisasi dari diturunkan dari generasi ke generasi. Adapun individu yang mampu mempengaruhi bahkan merubah budaya organisasi, maka ia haruslah mempunyai kedudukan dan kekuasaan yang mumpuni. Biasanya individu yang memenuhi kriteria ini adalah para kepala ataupun pemimpin yang menduduki posisi puncak dalam hirarki organisasi. Perubahan budaya organisasi tidak akan terjadi dengan instan, karena merubah budaya sama dengan merubah nilai yang menjadi asumsi dasar dan kebiasaan dari anggota organisasi. Hal ini tentunya akan memakan waktu yang cukup lama.

Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku etis para anggotanya. Seluruh anggota organisasi seharusnya mengetahui dan memahami mengenai terbentuknya budaya organisasi, pentingnya bagi kemajuan organisasi, termasuk bagi pengembangan dirinya. Pada dasarnya budaya organisasi bersifat abstrak serta

sulit untuk diukur. Namun ia tercermin dari perilaku individu para pelaku organisasi dan dapat diukur.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Sebelum mengemukakan tentang pengertian budaya organisasi, terlebih dahulu akan dikemukakan definisi tentang budaya dan organisasi.

Terrence Deal and Allan Kennedy seperti dikutip oleh Tika (2006:2-3) mengemukakan definisi budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.

Sedangkan definisi organisasi menurut Philip Selznick seperti dikutip oleh Tika (2006:4) adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah *Asian Manajer* (September 1989) seperti dikutip oleh Tika (2006:4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar dan

keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Seshkein dan Kisher seperti dikutip oleh Tika (2006:36) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua komponen, yaitu

- a. nilai (value), yakni sesuatu yang diyakini oleh warga organisasi mengetahui apa yang benar dan apa yang salah.
- b. keyakinan (belief), yakni sikap tentang bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi.

Menurut beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang terdapat di dalam suatu organisasi yang kemudian dijadikan sebagai panduan berperilaku para anggotanya.

Nilai Dasar Budaya Organisasi

Andreas A. Danandjaja seperti dikutip oleh Ndraha (2005:29-30) berpendapat bahwa nilai adalah pengertian-pengertian (conceptions) yang dihayati seseorang mengenai apa yang



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang yang lebih benar atau kurang benar.

Vijay Sathe seperti dikutip oleh Tika (2006:37) mendefinisikan nilai (value) sebagai asumsi dasar mengenai apa-apa yang ideal diinginkan atau berharga (berguna).

Nilai dasar di dalam organisasi disebut juga sebagai nilai primer atau nilai utama. Miller (1987) seperti dikutip oleh Tika (2006: 40-41) menyatakan bahwa nilai utama yang menjadi dasar budaya organisasi meliputi delapan unsur yang berupa asas sebagai berikut:

1. Asas tujuan, manajemen atau karyawan terdorong oleh tujuan atau tanpa tujuan.
2. Asas konsensus, pengambilan keputusan manajemen secara konsensus atau komando.
3. Asas keunggulan, etika unggul/kenyamanan – kepuasan yang dominan.
4. Asas kesatuan, kesatuan kepentingan/kepentingan perbedaan kelas.
5. Asas prestasi, imbalan berdasarkan prestasi/imbalan berdasarkan kekuasaan atau masa kerja.
6. Asas empirisme, pengambilan keputusan empiris/nonrasional.

7. Asas keakraban, perhatian keakraban/pekerja yang dapat ditiadakan.

8. Asas integritas, prioritas integritas/prioritas keuntungan.

Perilaku Individu

Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya, (Thoah, 2004:34).

Sedangkan Ndraha (2005:66) menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh kondisi yang datang dari luar (lingkungan) dan kepentingan yang disadari (dari dalam) oleh yang bersangkutan.

Individu dapat diartikan sebagai orang seorang; perorangan; pribadi orang (terpisah dari yang lain); organisme yang hidupnya berdiri sendiri (Anwar, 2003:183). Sedangkan Ndraha (1999: 8) menyatakan bahwa manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (genus) atau seorang individu.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya (Thoah, 2000:29).



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Berdasarkan pendapat di atas, maka perilaku individu merupakan hasil, baik berupa tanggapan atau reaksi seseorang terhadap rangsangan dari lingkungan.

Karakteristik Individu

Tiap individu memiliki perbedaan dalam merespon terhadap sesuatu maupun perilaku. Maka setiap pemimpin organisasi penting sekali memahami karakteristik tiap individu yang menjadi anggota organisasinya agar dapat dengan mudah memprediksi perilaku mereka.

Berbagai variabel karakteristik yang perlu dipahami antara lain sebagai berikut.

a. Karakteristik biografis

Karakteristik biografis disebut juga sebagai ciri-ciri biografis individu yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja atau lama bekerja (Ardana, 2008: 9-10).

b. Kemampuan

Robbins (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:11) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan.

Ada dua jenis kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

c. Kepribadian

Umar Nimran (1996) seperti dikutip oleh Ardana (2008:12) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dilihatkan seseorang. Sementara Robbins (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:12) mendefinisikan kepribadian itu sebagai total dari cara-cara di mana seseorang/individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperhatikan. Sedangkan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003) seperti dikutip oleh Ardana (2008:12) mendefinisikan kepribadian sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang bersifat tetap yang memberi identitas pada seseorang/individu.

d. Pembelajaran/belajar

Robbins (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:17) menyatakan bahwa pembelajaran/belajar dalam perspektif



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

perilaku keorganisasian adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena pengalaman atau pelatihan

e. Persepsi

Indriyo Gitosudarmo (1997) seperti dikutip oleh Ardana (2008:18) mendefinisikan persepsi sebagai proses memberi perhatian, menyeleksi, mengorganisasikan kemudian menafsirkan stimulasi lingkungan. Robbins (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:18) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk memberi arti tertentu pada lingkungan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003) seperti dikutip oleh Ardana (2008:18) mendefinisikan persepsi sebagai proses interpretasi seseorang terhadap lingkungannya.

f. Sikap

Robbins (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:21) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak tentang obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Porter (1961) seperti dikutip oleh Ardana (2008:23) adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas.

h. Stres

Berikut adalah pengertian stres menurut beberapa para ahli. Szilagy dalam Indriyo (1997) seperti dikutip oleh Ardana (2008:24) mendefinisikan stress sebagai pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi, organisasi lain.

Mikhail dalam Djanaid (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:25) mendefinisikan stress sebagai suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan dalam tindakan penyesuaian organ. Sedangkan Djanaid (2001) seperti dikutip oleh Ardana (2008:25) mendefinisikan stress sebagai

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

respon seseorang baik yang berupa emosi fisik, kognitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntutan tertentu pada individu.

Unsur Perilaku Individu

Menurut Melcher (1994:11-12), beberapa unsur perilaku individu yang penting adalah job involvement (ketekunan kerja), komitmen untuk memenuhi standard, inisiatif untuk memperbaiki metode dan memecahkan masalah, orientasi memperbaiki diri sendiri, komitmen sasaran pekerjaan, rasa prestasi atau frustrasi, absen, dan turnover (pergantian).

Berdasarkan kajian masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi dan perilaku individu selanjutnya perlu dikembangkan suatu kerangka pemikiran bahwa terdapat kaitan antara variabel independen budaya organisasi dengan variabel dependen perilaku individu.

1. Budaya organisasi dibentuk oleh pendiri dan para pemimpin organisasi. Budaya organisasi tersebut kemudian berkembang dan diturunkan dari generasi ke generasi. Nilai-nilai budaya organisasi akan mempengaruhi bagaimana orang berperilaku, bahkan

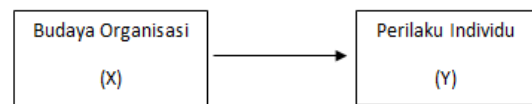
menjadi pedoman berperilaku para anggota organisasi.

2. Perilaku individu di dalam organisasi merupakan perwujudan dari budaya organisasi.

Berdasarkan analisis yang berpedoman pada hubungan di atas, dapat disusun suatu model penelitian seperti pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.

Hubungan antara variabel budaya organisasi dan perilaku individu



Keterangan :

X = Budaya Organisasi (variabel independen)

Y = Perilaku Individu (variabel dependen)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu atau $H_a : p \neq 0$.

METODE

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei karena informasi dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Seperti yang dinyatakan oleh Singarimbun (1989:3) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian pengujian hipotesis.

Sampling dan Pengumpulan Data

Gay dan Diehl mengemukakan bahwa untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan di antara satu variabel atau lebih (penelitian korelasional), minimal diambil 30 sampel (Sanusi, 2012:100). Jumlah populasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong adalah 30 orang, maka populasi adalah sampel atau total sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi.

Analisis Data

Analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS 19.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel.1

Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Item 1	0,640	0,361	Valid
Item 2	0,709	0,361	Valid
Item 3	0,786	0,361	Valid
Item 4	0,831	0,361	Valid
Item 5	0,658	0,361	Valid
Item 6	0,874	0,361	Valid
Item 7	0,670	0,361	Valid
Item 8	0,844	0,361	Valid

Tabel.2

Validitas Instrumen Perilaku Individu

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Item 1	0,531	0,361	Valid
Item 2	0,517	0,361	Valid
Item 3	0,436	0,361	Valid
Item 4	0,504	0,361	Valid
Item 5	-0,101	0,361	Tidak valid
Item 6	0,648	0,361	Valid
Item 7	0,598	0,361	Valid
Item 8	0,124	0,361	Tidak valid

Hasil uji validitas instrumen budaya organisasi menunjukkan bahwa semua item valid, sedangkan hasil uji instrumen perilaku individu menunjukkan terdapat dua item yang tidak valid dan harus dieliminasi.

Hasil uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel.3

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	24

Tabel.4

Reliabilitas Instrumen Perilaku Individu

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	6

Nilai *alpha* untuk instrumen budaya organisasi (0,944) dan perilaku individu (0,675) dinyatakan reliabel karena berada diatas 0,6.

Regresi Sederhana

Berdasarkan *output* SPSS 19, diketahui bahwa besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu dicerminkan dari besar nilai beta, yaitu sebesar 0,694 atau dilihat dari nilai R yang juga bernilai 0,694. Besar pengaruh ini adalah signifikan.

Koefisien ini signifikan pada $\alpha = 0,05$ karena $5,102 > 2,000$ atau nilai

probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu dapat diterima atau teruji.

Selain itu, nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($5,102 > 2,763$) atau nilai probabilitas (0,000) lebih kecil daripada nilai α (1%) maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, koefisien regresi yang diuji itu signifikan atau dengan kata lain pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu adalah bukan karena hal kebetulan semata, melainkan benar-benar nyata dan bermakna.

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,463 atau 46,3%. Artinya bahwa perilaku individu dipengaruhi sebesar 46,3% oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar budaya organisasi.

Tabel.5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,463	2,38353

a. Predictors: (Constant), Budaya Organsasi



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,757	3,026		2,564	,016
Budaya Organsasi	,173	,034	,694	5,102	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Individu

PENUTUP

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu adalah signifikan dengan nilai $r = 0,694$. Hasil dari *Adjusted R Square* diperoleh angka 0,463 atau besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu adalah 46%, sedangkan sisanya yaitu 64% perilaku individu dipengaruhi oleh hal lain diluar budaya organisasi.

Manajemen perlu lebih memperhatikan nilai prestasi organisasi karena nilai prestasi berpotensi memberikan dampak sistemik terhadap perilaku individu di dalam organisasi seperti ketekunan, komitmen, inisiatif kerja dan absen kehadiran yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktifitas dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, dan Anak Agung Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Melcher, Arlyn J. 1994. *Struktur dan Proses Organisasi*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- , 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Nurjanah. 2008. *Modul Pelatihan SPSS Basic – Pertemuan I*. Diunduh pada tanggal 04 Oktober 2012. <http://danang651.files.wordpress.com/2010/03/modul-spss-basic.pdf>
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business Metodologi Penelitian*



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

untuk Bisnis Edisi 4. Jakarta:
Salemba Empat.

Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian.
1995. *Metode Penelitian Survei.*
Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian
Administrasi.* Bandung: CV.
ALFABETA.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT.
Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi
Konsep dan Aplikasinya.* Jakarta:
PT. RajaGrafindo Persada.

-----, 2004. *Perilaku Organi-
sasi Konsep dan Aplikasinya.*
Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian
MSDM dan Perilaku Karyawan.*
Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan
edisi kedua.* Jakarta: PT. RajaGra-
findo Persada.