

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM
DI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)
KOTA SUKABUMI**

Oleh:

**Siska Ayudia Adiyanti
Dosen Tetap Universitas Widyatama
ayudia.siska@widyatama.ac.id**

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence about the "Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on the Performance of Human Resources in the regional organization device (OPD) of Sukabumi". The results are expected to contribute in the development of management science, especially human resource management, and more specifically about transformational leadership, organizational culture, and performance of human resources. This research is expected to provide input to the regional organization device (OPD) of Sukabumi in general, the knowledge and input in optimizing the performance of the institution. Data collection is an interview with using a questionnaire along with observation techniques. The results showed that transformational leadership, organizational culture, and performance of human resources in regional organization device (OPD) of Sukabumi has not been entirely favorable. The results showed that transformational leadership, organizational culture, and performance of human resources have a significant positive effect. Partially it is known that transformational leadership is more dominant than the organizational culture.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Human Resource Performance.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan tuntutan yang menjadi agenda nasional dalam rangka menciptakan perbaikan pelayanan aparatur negara dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu bentuk reformasi birokrasi adalah meningkatkan kinerja aparatur negara dalam pelaksanaan tugas berupa pelayanan kepada masyarakat yang makin baik.

Otonomi Daerah yang telah dilakukan bersama segenap jajaran aparatur Pemerintah Kota Sukabumi tidak terlepas dari peran aktif dan kebersamaan dari semua pihak baik itu pihak eksekutif, legislatif dan masyarakat. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang karena sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

Kinerja aparatur negara saat ini memiliki stigma negatif dimana ada pandangan masyarakat bahwa aparatur negara tidak memiliki disiplin kerja yang baik, tidak baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, makan gaji buta dan lain-lain yang mencerminkan buruknya kinerja aparatur. Hal ini disebabkan karena kinerja aparatur dan kinerja organisasi perangkat daerah yang belum optimal, motivasi kerja dari pegawai relatif rendah, budaya organisasi pada tiap instansi yang menurun dan faktor utama yang sangat menentukan kinerja organisasi adalah kepemimpinan yang belum efektif. Kondisi diatas menimbulkan suatu fenomena yang kurang baik bagi instansi pemerintah.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya-sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Salah satu permasalahan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan kinerja organisasi, diantaranya dengan menciptakan budaya organisasi dan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai.

Beberapa tahun belakangan ini, di Indonesia tersiar fenomena tentang banyaknya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang strategis yang terlibat dalam proses pembangunan daerah dilaksanakan dengan memasukan prinsip pemberdayaan, pemerataan, demokratis, transparansi, akuntabel, responsif dan partisipatif dengan melibatkan seluruh unsur lembaga pemerintah, masyarakat dan para pelaku pembangunan. Pembangunan daerah yang dihasilkan bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, atau terarahnya proses pengembangan ekonomi dan kemampuan masyarakat, dan

tercapainya tujuan pelayanan publik. OPD yang strategis terlibat dalam proses pembangunan daerah yang memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi dan memiliki kinerja optimal, namun faktanya tidak demikian. Dalam penilaian LAKIP, ada beberapa OPD yang strategis tetapi belum mampu mendapatkan nilai, presentasi, kategori dan kriteria yang baik.

Berikut adalah rekapitulasi hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), berdasarkan hasil dari Inspektorat Kota Sukabumi.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (Lakip) Organisasi Perangkat Daerah
di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi
Tahun 2015

NO	OPD	NILAI	PRESENTASI	KATEGORI	KRITERIA
1	Inspektorat Kota Sukabumi	78.18	74%	B	Baik
2	Sekretariat Daerah	65.37	65%	B	Baik
3	RSUD R Syamsudin, SH	58.72	59%	CC	Cukup
4	Sekretariat DPRD	37.82	38%	C	Kurang
BADAN					
1	Badan Pemberdayaan masyarakat	73.95	74%	B	Baik
2	Badan Perencanaan Pembangunan daerah	71.62	72%	B	Baik
3	Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu	57.22	57%	CC	Cukup
4	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	51.6	52%	CC	Cukup
DINAS					

1	Dinas Pemuda, Olah raga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	73.56	74%	B	Baik
2	Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan	73.26	73%	B	Baik
3	Dinas kependudukan dan Catatan Sipil	68.13	8%	B	Baik
4	Dinas pendidikan dan Kebudayaan	67.44	67%	B	Baik
5	Dinas pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah	65.65	66%	B	Baik
6	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	61.93	62%	CC	Cukup
7	Dinas Kesehatan	58.89	59%	CC	Cukup
8	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	58.82	59%	CC	Cukup
9	Dinas Tata Ruang, Perumahan, Pemukiman	57.69	58%	CC	Cukup
10	Dinas Perhubungan	56.1	56%	CC	Cukup
11	Dinas Pengelolaan Sampah, Pertamanan, dan Pemakaman	51.19	51%	CC	Cukup
	KANTOR				
1	Kantor Lingkungan Hidup	63.83	64%	CC	Cukup
2	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	59.72	60%	CC	Cukup
3	Kantor	48.72	59%	C	Kurang

	Komunikasi dan Informatika				
4	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	48.32	48%	C	Kurang
5	Kantor Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah	37.25	37%	C	Kurang

	KECAMATAN				
1	Kecamatan Lembur Situ	60.38	60%	CC	Cukup
2	Kecamatan Cikole	58.21	58%	CC	Cukup
3	Kecamatan Warudoyong	56.28	56%	CC	Cukup
4	Kecamatan Citamiang	50.5	50%	CC	Cukup
5	Kecamatan Gunung Puyuh	50.42	50%	CC	Cukup
6	Kecamatan Baros	41.19	41%	C	Kurang
7	Kecamatan Cibeureum	32.96	33%	C	Kurang

Sumber : Inspektorat Kota Sukabumi, (2015)

Berdasarkan rekapitulasi hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Lakip), menunjukkan bahwa SKPD/OPD strategis yang pegawainya mempunyai kualitas SDM yang tinggi seharusnya mempunyai kinerja optimal, tetapi hasil lakip tidak demikian. Ada sembilan organisasi perangkat daerah (OPD) mempunyai nilai, presentasi, kategori dan kriteria yang baik, 16 organisasi perangkat daerah yang mempunyai nilai, presentasi, kategori dan kriteria yang cukup dan ada enam organisasi perangkat daerah yang mempunyai kriteria kurang.

Beberapa OPD strategis yang seharusnya malah mempunyai nilai rendah dan kriteria yang kurang, seperti contohnya Sekretariat DPRD. Dari hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Sukabumi masih banyak organisasi yang mempunyai nilai rendah dan kriteria yang kurang. Disadari hal ini tidak terlepas dari faktor kepemimpinan transformasioal dan budaya organisasi di masing-masing OPD. Fenomena di atas yang ingin diteliti oleh penulis tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang belum efektif
2. Implementasi budaya organisasi yang menurun
3. Pegawai belum memahami visi dan misi organisasi, sehingga dalam menjalankan tugas hanya terbatas pada kewajiban saja tanpa dilandasi oleh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

1. 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fokus penelitian di atas maka penulis menetapkan rumusan pokok masalahnya adalah “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi”

Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.

II. LANDASAN TEORI

2. 1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Bass and Avolio, (1994:102) juga mengemukakan empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional yang disebutnya sebagai “*the four I’s*” yaitu :

1. *Idealized Influence (Charisma)* (Pengaruh Ideal-Kharisma)
Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (*behavioral integrity*) atau persepsi terhadap kesesuaian antara *espoused values* dan *enacted values*. Dengan kata lain, nilai-nilai yang ia ungkapkan lewat kata-kata kongruen dengan nilai-nilai yang ia wujudkan dalam tindakan.
2. *Inspiration Motivation* (Pemimpin Inspiratif)
Pemimpin transformasional memiliki budaya organisasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja yang jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)
Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)
Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku pelatih (*coach*) atau penasihat (*mentor*).

2.1.2 Budaya Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi (Robbins, 2006):

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.1.3 Kinerja SDM

Gomez (2003:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi:

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
4. *Creativiness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja SDM

Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (1999), Navarandi dan Malekzadeh (1993), Smith (2006). Yukl (2004) mengatakan bahwa teori *path goal* tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

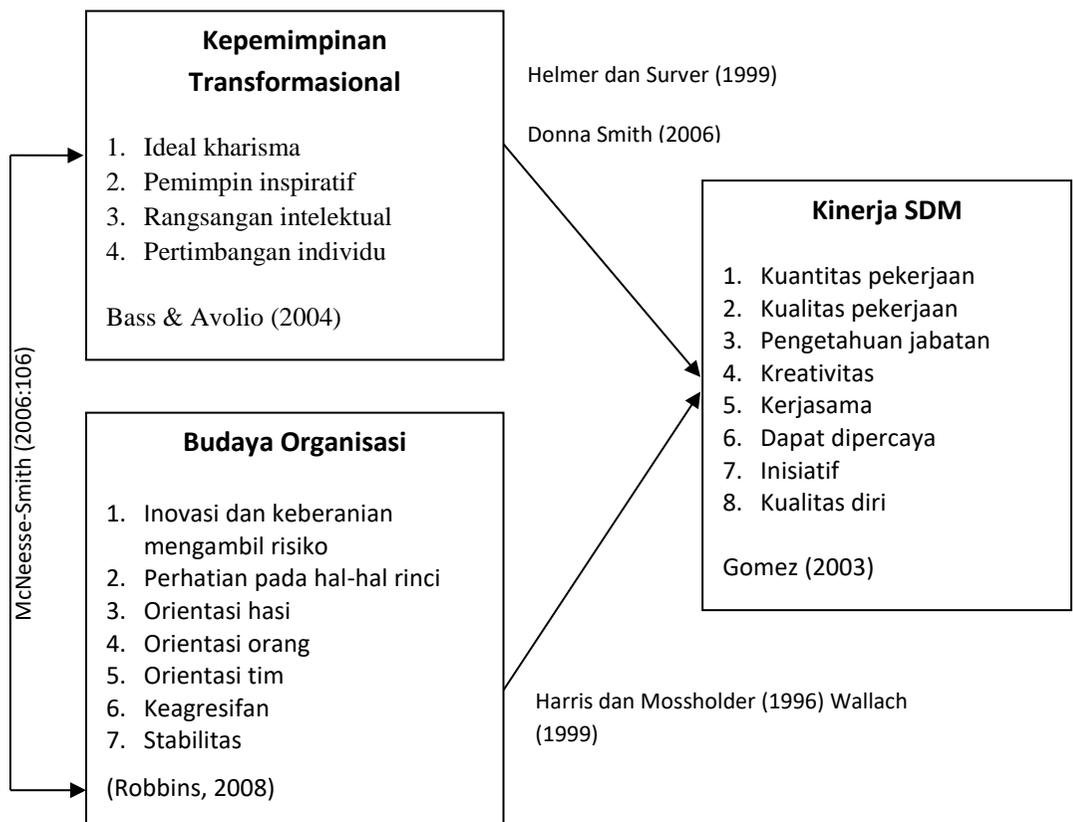
Dalam hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja individu atau pegawai dari hasil penelitian McNeesse-Smith (2006:106) bahwa ada korelasi positif antara kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Bass dan Avolio (1993); Cooke (1999); dan

Ogbonna dan Haris (2000) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja SDM

Harris dan Mossholder (1996) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdiri sebagai pusat yang darinya semua faktor lain dari manajemen sumber daya manusia muncul. Budaya organisasi diyakini akan mempengaruhi sikap individu menyangkut keluaran-keluaran, seperti komitmen, motivasi, moral, kepuasan, dan kinerja pegawai. Wallach (1999) berpendapat bahwa performa kerja individu dan hasil kerja yang memuaskan, termasuk kepuasan kerja, kecenderungan untuk tetap di dalam organisasi, dan keterlibatan kerja, bergantung pada kesesuaian antara karakteristik-karakteristik seorang individu dengan budaya organisasi.

2.3 Paradigma Pemikiran



III. PEMBAHASAN

3.1 Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan analisisnya berupa analisis verifikatif, karena penelitian yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan data yang dapat diukur secara kuantitas (angka). Penelitian ini akan mendeskripsikan tiga objek penelitian, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.
2. Budaya organisasi di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.
3. Kinerja sumber daya manusia pegawai di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi.

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yakni:

- variabel independen (yang mempengaruhi), Kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2).
- variabel dependen (dipengaruhi), Kinerja SDM (Y).

Unit observasi pada penelitian ini adalah para organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Sukabumi, yang berjumlah 48 orang, penentuan sampel yang populasinya kurang dari 30 sampai dengan 100 orang menggunakan *sampling* jenuh. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan di organisasi pemerintah daerah (OPD) Kota Sukabumi. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena populasi bersifat homogen.

3.2 Hasil Penelitian

Tabel 3.1
Matriks Korelasi Antara Sub Variabel

	X ₁	X ₂
X ₁	1.000	0.362
X ₂	0.362	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel sebab (*eksogenous variabel*) terhadap kinerja sumber daya manusia sebagai variabel akibat (*endogenous variabel*) dapat diuji dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{YX_i} = 0$
 $i = 1,2$ Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
 $H_1 : \rho_{YX_i} \neq 0$
 $i = 1,2$ Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
 $H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$ Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
 $H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab dengan variabel akibat.

$$R^2_{YX_1X_2} = [0.609 \quad 0.370]X \begin{bmatrix} 0.743 \\ 0.590 \end{bmatrix}$$

$$= 0.671$$

Nilai koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh variabel sebab terhadap variabel akibat. Jadi dalam penelitian ini 67,10% kinerja sumber daya manusia di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sedangkan sisanya yang 32,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\rho_{y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0.6710}$$

$$= 0.573$$

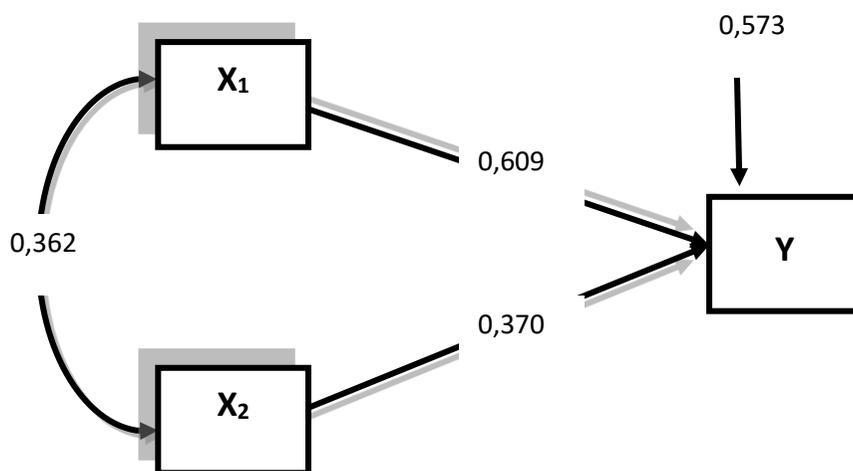
Besar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 0.573.

Tabel 3.2
Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0.609	9.727	1.994	Ho ditolak
ρ_{YX_2}	0.370	5.907	1.994	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Kriteria uji, tolak H_0 jika $|t| > t_{tabel}$, dimana nilai t_{tabel} dapat dilihat dari tabel $t_{student}$ dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas (n-k-1). Dari tabel diperoleh nilai $(t_{(0.05/2,48)}) = 1.994$, karena nilai t_{hitung} untuk kedua koefisien jalur tersebut lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel sebab, yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi. Maka dapat digambarkan struktur, sebagai berikut :



Keterangan:

- X_1 : Kepemimpinan transformasional
- X_2 : Budaya organisasi
- Y : Kinerja sumber daya manusia

Gambar 3.1
Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Dari hasil analisis verifikatif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi dapat diketahui nilai sebesar 67,10%. Ini berarti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi. Hal ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dirasakan pegawai akan menentukan tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Sukabumi. Sementara itu pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dengan nilai 45,25% lebih dominan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia daripada variabel budaya organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian statistik, diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM karyawan, yaitu sebesar 67,10%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja SDM di OPD Kota Sukabumi.
2. Secara parsial kepemimpinan transformasional lebih dominan mempengaruhi Kinerja SDM daripada budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan hanya meningkatkan efektifitas kepemimpinan transformasionalnya, maka akan meningkat pula Kinerja SDM pada perusahaan.
3. Secara parsial, budaya organisasi memberikan pengaruh lebih kecil terhadap Kinerja SDM, jika dibandingkan dengan pengaruhnya yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional. Maka sebaiknya pimpinan di OPD Kota Sukabumi harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan budaya organisasi terutama menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan, hendaknya pimpinan memberi penghargaan sederhana berupa pujian kepada bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Gomez, Faustino Cardodo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penerjemah Drs. Benyamin Molan, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Umar, 2006. *Research Methods For Business* “Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi Pertama. Salemba Empat.
- Steers, Richard M. 2005, *Organizational Effectiveness*. Goodyear Publishing Company, Inc. Santa Monica. California.
- Stoner, James.A.F. 2006. *Management*, Prentice Hall International, Inc Englewood Cliffs, New York.
- Yukl, Gary, 2005, *Leadership in Organization*, 3rd Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.