

KEPERCAYAAN ATASAN, PENGALAMAN KERJA DAN KINERJA

Rein Rizka Karvy

Program Magister Ilmu Administrasi
FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya
Km 12.5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Trust Boss, Work Experience and Performance. This study aims to determine the trust boss, work experience and performance in Pekanbaru city urban village secretary, as well as to determine the effect of trust boss and secretary work experience on the performance ravine in Pekanbaru. The method used in this research is quantitative research methods. The population in this study are all lurah secretary in the city of Pekanbaru, amounting to 58 and completely sampled. Data collection techniques using the technique of questionnaires, while data analysis technique using product moment correlation technique. Based on the results of research known to the secretary boss reposal ravine with a score of 3.2, which means that the trust boss to the secretary of the ravine in Pekanbaru is good, then the secretary work experience ravine with a score of 2.8, which means that t he work pengalaman owned secretary ravine is enough both secretary and performance ravine with a score of 2.9 means that the performance sekretris headman in the works can be seen already quite good. While the influence of the trust factor and the experience of the performance is positive and significant.

Keywords: trust boss, work experience, performance

Abstrak: Kepercayaan Atasan, Pengalaman Kerja dan Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepercayaan atasan, pengalaman kerja dan kinerja sekretaris lurah di Kota Pekanbaru, serta untuk mengetahui pengaruh kepercayaan atasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah di Kota Pekanbaru. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekretaris lurah yang ada di Kota Pekanbaru yang berjumlah 58 dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan teknik *product moment correlation*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pemberian kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dengan skor 3.2 yang berarti bahwa kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah di Kota Pekanbaru sudah baik, kemudian pengalaman kerja sekretaris lurah dengan skor 2.8 yang berarti bahwa pengalaman kerja yang dimiliki sekretaris lurah sudah cukup baik dan kinerja sekretaris lurah dengan skor 2.9 yang berarti bahwa kinerja sekretris lurah dalam bekerja dapat diketahui sudah cukup baik. Sedangkan pengaruh faktor kepercayaan dan pengalaman terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Kata kunci: kepercayaan atasan, pengalaman kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pentingnya kinerja pegawai dalam rangka

pencapaian kinerja organisasi, salah satu jabatan pegawai pelayanan publik adalah sekretaris lurah. Sekretaris lurah menjadi jabatan yang strategis di kelurahan, pada jabatan ini memberikan kewenangan kepadanya untuk mendampingi lurah dalam rangka menjalankan tugasnya di kelurahan. Tugas pokok dan fungsi Sekretaris Lurah dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2013 tentang perubahan

atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru. Pada pasal 183 memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan kegiatan Sekretariat Kelurahan meliputi urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, perlengkapan serta administrasi keuangan Kelurahan; 2) mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis, rencana program kerja dan kegiatan Kelurahan dengan para Kepala Seksi menurut skala prioritas; 3) merumuskan bahan kebijakan teknis Kelurahan untuk ditetapkan Lurah; 4) menyiapkan dan mengkoordinasikan bahan penyusunan visi dan misi Kelurahan; 5) menyusun dan merumuskan rencana kegiatan Kelurahan menurut skala prioritas; 6) menyelenggarakan urusan ketatausahaan meliputi: mencatat surat masuk dan keluar; mengarsipkan surat masuk dan keluar dan memaraf naskah dinas yang akan ditandatangani Lurah.

Segala urusan administrasi kelurahan seyogyanya melewati atau mendapatkan pemeriksaan dari sekretaris lurah. Namun dalam kenyataannya, sekretaris lurah kurang berperan dalam pelaksanaan tugas di kelurahan. Mereka lebih seperti pelengkap penderita, karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakannya sudah selesai dikerjakan oleh kepala-kepala urusan di bawah lurah sendiri. Selain itu, permasalahan yang berkaitan kinerja jabatan sekretaris lurah di Kota Pekanbaru antara lain: Sekretaris lurah jarang ada ditempat, karena di kantor mereka kurang mendapatkan pekerjaan dari lurah, karena lurah sudah bisa melimpahkan pekerjaannya ke kepala urusan di bawahnya secara langsung. Kemudian juga sekretaris lurah tidak bisa memutuskan pada saat lurah tidak berada di tempat, sehingga masyarakat yang berurusan hanya bisa mengeluh ke sekretaris lurah sedangkan solusinya tidak dapat diberikan.

Hal tersebut mengindikasikan rendahnya kinerja jabatan sekretaris lurah dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhinya di lapangan, seperti dilihat di kota Pekanbaru masalah pendelegasian wewenang kepada seklur, lurah kurang memiliki kepercayaan kepada seklur untuk menyelesaikan dan memikul tanggung jawab pada saat lurah tidak berada di tempat. Kondisi ini berdampak kepada pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tertunda.

Selain permasalahan pendelegasian wewenang juga mengenai permasalahan kompetensi dari seklur yang dinilai kurang kompeten, hampir 60% seklur adalah pejabat yang pindahan yang berasal dari berbagai jabatan sebelumnya seperti dari ajudan, dari staf dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan masih dianggap kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan juga kurang berpengalaman.

Sekretaris lurah dengan masa kerja kurang dari 5 tahun mencapai 70,6%, yang mana dominan mereka adalah pegawai lulusan IPDN. Karena sekretaris lurah yang baru lulus masih belum banyak pengalaman dan belum dianggap mampu dalam melaksanakan tugas baik di kantor lurah maupun di masyarakat sehingga mereka perlu banyak belajar sehingga pekerjaan mereka lebih cepat selesai dikerjakan oleh pegawai yang sudah berpengalaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya prestasi kerja karyawan, diantaranya pendelegasian wewenang dan komitmen yang dapat menjadi pendukung.

Ba dan Pavlou (2002) mendefinisikan trust adalah penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu menurut harapan orang kepercayaannya dalam suatu lingkungan yang penuh ketidak-pastian. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kepercayaan adalah menurut Safri Nur Mantu (2007) menyatakan bahwa kepercayaan dapat dilihat dari: 1) substansi

dan formalitas janji yang telah disampaikan selalu dapat dipenuhi; 2) isi janji selalu dapat memuaskan dalam arti bahwa janji yang ditunaikan sesuai dengan yang seharusnya.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik; Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan; Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (Foster, 2001)

Kemudian berkaitan dengan konsep kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2007) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Robert (2006), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kemudian menurut Tika (2005) kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kemudian Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2010)

mendefinisikan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kemudian menurut Miner dalam Sutrisno (2010) mendefinisikan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pengembangan konsep kinerja juga didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu seperti tercantum dalam tabel 1.

Tabel 1 : Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jhonny Ardan Mardani (2014)	Pengaruh budaya organisasi, kreativitas, sarana prasarana dan kepercayaan terhadap kinerja amil pada lembaga amil zakat (laz) di kota pekanbaru	Meneliti variabel kepercayaan	Fokus penelitian pada locus dan variabel lainnya seperti budaya organisasi, kreativitas dan sarana prasarana
2.	Rahmat Fajri (2013)	Pengaruh faktor Senioritas, Kemampuan Berkomunikasi Serta Pengalaman Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Promosi Jabatan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar periode tahun 2012	Meneliti variabel kemampuan dan pada organisasi publik	Fokus pada promosi jabatan
3.	Ni Made Gunastri (2009)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Kecak Denpasar)	Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen	Dalam penelitian ini lebih fokus pada karakteristik dalam bentuk pengalaman saja

Sumber: Data Olahan , 2015

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan dan pengalaman kerja pada kinerja Sekretaris Lurah di Kota Pekanbaru.

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekretaris lurah yang ada di Kota Pekanbaru yang berjumlah 58 dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan teknik kuantitatif dengan product moment correlation.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan masalah kinerja sekretaris lurah yang dikaitkan dengan variabel kepercayaan atasan dan pengalaman kerja dalam mencapai hasil kerja selama ini, dari hasil survey kepada 58 orang sekretaris lurah di Kota Pekanbaru diperoleh beberapa informasi sebagai berikut:

Kepercayaan merupakan penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu sesuai dengan harapan dalam sebuah lingkungan yang penuh ketidakpastian. diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tentang pemberian kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dengan skor 3,2 yang berarti bahwa kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah di Kota Pekanbaru cukup baik, karena sudah sesuai dengan substansinya dan juga isi tugas yang dijalankan. Walaupun masih ada pada bagian pemberian tugas informal yang masih sering diberikan. Tertinggi pada substansi dan terendah pada isi janji, dimana adanya anggapan bahwa diberikan target kerja yang ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku dari atasan anda sebagai sekretaris lurah dan berhasil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan selama ini. Pengalaman Kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kemudian diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tentang pengalaman kerja sekretaris lurah dengan skor 2,8 yang berarti bahwa pengalaman kerja yang dimiliki sekretaris lurah sudah cukup baik yang mana sekretaris lurah sebagian besar sudah memiliki pengalaman dalam bekerja. Jawaban tertinggi terletak pada penguasaan terhadap pekerjaan dan jawaban terendah terletak pada lama waktu bekerja. Ini menunjukkan bahwa dalam bekerja anda sudah memiliki banyak pengalaman sehingga pekerjaan dengan mudah dapat diselesaikan.

Kinerja sekretaris lurah adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tentang kinerja sekretaris lurah dengan skor 2,9 yang berarti bahwa kinerja sekretaris lurah dalam bekerja dapat diketahui sudah cukup baik dan dari skor yang ada diketahui skor tertinggi berada pada supervise dan kehadiran sedangkan skor terendah adalah pada kuantitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sekretaris lurah selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh atasan sesuai dengan volume pekerjaan yang diberikan dan memiliki kontribusi yang besar dalam keberhasilan kelurahan mencapai visi dan misinya.

Untuk melihat nilai pengaruh kepercayaan atasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah secara statistik digunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan persamaan yang dapat terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Estimasi

Variabel	Koefisien	Std. error	t-hitung	Signifikansi
Kepercayaan atasan (X1)	0,730	0,332	2,199	0,032
Pengalaman kerja (X2)	0,804	0,261	3,076	0,003
Konstanta				26,272
Koefisien Determinasi (R ²)				0,220
F Hitung				7,750
Sig				0,001

Sumber: *Lampiran, data diolah*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, nilai faktor kepercayaan atasan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris lurah. Berdasarkan hasil analisa, untuk melihat pengaruh faktor kepercayaan atasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah dapat dilihat dari koefisien regresinya yaitu sebesar 0,730. Nilai ini berarti

bahwa jika terhadap peningkatan kepercayaan atasan dalam melaksanakan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sekretaris lurah sebesar 0,730 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%.

Kemudian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah ditunjukkan dengan nilai 0,804, yang berarti jika terjadi kenaikan pengalaman kerja pegawai dalam bekerja sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja sekretaris lurah sebesar 0,804 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%.

Uji Statistik

1). Uji t (Signifikansi Parsial)

Dalam tabel hasil estimasi sudah dapat terlihat pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent. Dari data, dapat disimpulkan bahwa:

a. Nilai Kepercayaan atasan (X1)

Nilai t hitung variabel kepercayaan atasan lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $2,199 > 2,000$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,032, maka secara parsial variabel kepercayaan atasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sekretaris lurah, dengan tingkat keyakinan 95%.

b. Nilai Pengalaman kerja (X2)

Nilai t hitung variabel pengalaman kerja lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $3,076 > 2,000$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,003, maka secara parsial variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekretaris lurah, dengan tingkat keyakinan 95%.

2). Uji F (Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent. Bila F hitung lebih besar dari F tabel berarti keseluruhan variabel yang diuji memang merupakan

variabel penerang bagi variabel dependent.

Hasil perhitungan analisa data diperoleh F hitung sebesar 7,750 dan F tabel (2;57) sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel, yang berarti bahwa nilai kepercayaan atasan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris lurah, dengan tingkat keyakinan 95%.

3) Uji R

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependentnya, dimana nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Semakin tinggi R^2 semakin besar persentase variasi variabel dependent yang dijelaskan oleh bidang regresi yakni semakin baik *goodness of fit* dari bidang regresi terhadap observasi sampel.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dari model adalah 0.220, yang berarti bahwa sebesar 22% variabel independent (kepercayaan atasan dan pengalaman kerja) mampu menjelaskan variabel dependent (kinerja sekretaris lurah) dan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui variabel kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dan juga pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja sekretaris lurah dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dalam bekerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja sekretaris lurah. Kemudian juga pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah ditemukan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerjanya dan ini berarti bahwa semakin berpengalaman sekretaris lurah dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja sekretaris lurah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Jhonny Ardan Mardani, (2014), pengaruh budaya organisasi,

keaktivitas, sarana prasarana dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja amil pada lembaga amil zakat (laz) di kota pekanbaru. Hasil perhitungan bahwa nilai t hitung variabel kepercayaan ($2,178 > 2,000 = H_0$ ditolak) ada pengaruh kepercayaan terhadap kinerja amil. Kalau dilihat dari nilai signifikansi (sig), maka kepercayaan sebesar 0,034. Ini berarti bahwa secara parsial variabel kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Pekanbaru. Koefisien regresi X_4 sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tandanya +) satu satuan variabel kepercayaan maka akan meningkatkan kinerja amil sebesar 0,274 satuan.

Rahmat Fajri, 2013, Judul penelitian faktor Senioritas, Kemampuan Berkomunikasi Serta Pengalaman Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Promosi Jabatan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar periode tahun 2012. Pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap promosi pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar, berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Setda Kabupaten Kampar (Sig. $0,038 < 0,05$), dan positif (0,203), artinya semakin berpengalaman pegawai dalam bekerja, maka pegawai Setda semakin besar peluangnya untuk dipromosikan pindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji. Indikator promosi antara lain tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya juga lebih besar akan diperolehnya.

SIMPULAN

Variabel kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dan juga pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja sekretaris lurah dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepercayaan atasan kepada sekretaris lurah dalam bekerja, maka akan semakin mening-

kat pula kinerja sekretaris lurah. Kemudian juga pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja sekretaris lurah ditemukan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerjanya, ini berarti bahwa semakin berpengalaman sekretaris lurah dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja sekretaris lurah.

DAFTAR RUJUKAN

- Ba dan Pavlou. 2002. evidence of the effect of trust building technology in electronic markets: price premiums and buyer behavior, *MIS Quarterly*, 26 (3).
- Foster. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta, PPM.
- Jhonny Ardan Mardan. 2014. *Pengaruh budaya organisasi, kreativitas, sarana prasarana dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja amil pada lembaga amil zakat (LAZ) di Kota Pekanbaru*.
- Rahmad Fajri. 2013. *Penelitian Faktor Senioritas, Kemampuan Berkomunikasi serta Pengalaman Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Promosi Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar periode tahun 2012*, Tesis tidak dipublikasi, Program Magister Ilmu Administrasi FISIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta.
- Robert, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Safri Nur Mantu, 2007, *Budaya Organisasi* dari Chaster I Barnard ke Michael E. Porter, Selo Sumarjan Research Centre, Jakarta. Fisip UI.
- Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tika, 2005, *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.