

**IMPLEMENTASI BUDAYA PERUSAHAAN DAN ETIKA PERUSAHAAN
PADA BADAN KREDIT MIKRO**

Dimas Imaniar, Universitas Jember

Abstract

Based on the results of research that there are several factors affecting the cultural and ethical company pliers ie : able to understand the state of the corporate culture at BKD office Situbondo so many contributing factors that make it last a long time culture . The factors are : (a) the confidence factor of the boss . This factor is very influential , because these factors all employees can freely provide the creativity that exists within him to work as much as possible and produce work that way either . (b) Factors cooperation between old employees and new hires . This factor makes all employees feel comfortable . Usually old employee was acting semenah - menah to new employees and each other down . But it did not happen in this BKD . Good cooperation shown by the old employees and new employees , so that new employees can better understand and convenient to work with the help of long time employees . Tops of these factors do not discriminate employees . (c) Factors to be honest with each other and obey the rules . Given the nature of the employee 's be honest and follow the rules , then the job is done running smoothly and discipline this makes work performed by employees that resulted in a positive culture .

Keywords: Implementations, corporate culture, ethics

PENDAHULUAN

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi/perusahaan merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa budaya organisasi/perusahaan penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan organisasional adalah etika perusahaan. Orang bisa berpendapat bahwa pegawai yang sangat mendukung etika perusahaan adalah lebih berkomitmen kepada

organisasinya dan selanjutnya lebih besar kemungkinannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan pegawai yang kurang mendukung etika kerja dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan perubahan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan di perusahaan badan kredit mikro karena Badan Kredit Desa (BKD) merupakan tonggak sejarah berdirinya Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia. Diawali dengan berdirinya Lumbung Desa (LD) pada tahun 1897 oleh Kelompok Swadaya Masyarakat. Lumbung Desa dan Bank Desa inilah kemudian dikenal dengan nama Badan Kredit Desa (BKD), yang merupakan cikal bakal berdirinya Lembaga Perkreditan Kecil di Pedesaan atau sekarang lebih dikenal dengan istilah Lembaga Keuangan Mikro (Rudjito,2003).

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi

Wahap dalam Setyadi (2005) mengutip pendapat para pakar yang menyatakan bahwa proses implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan administrative yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan social yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak negative maupun positif, dengan demikian dalam mencapai keberhasilan implemetasi, diperlukan kesamaan pandangan tujuan yang hendak dicapai dan komitmen semua pihak untuk memberikan dukungan.

Keberhasilan implementasi suatu kebijakan, dapat diukur dengan melihat kesesuaian antara pelaksanaan atau penerapan kebijakan dengan desain, tujuan dan sasaran kebijakan itu sendiri serta

memerikan dampak atau hasil yang positif bagi pemecahan permasalahan yang dihadapi (Ekowati, dkk 2005).

Teori Implementasi menurut Edward III (1980) dan Emerson, Grindle, serta Mize menjelaskan bahwa terdapat empat variable kritis dalam implementasi kebijakan public atau program diantaranya, komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi (*communications*), ketersediaan sumberdaya dalam jumlah dan mutu tertentu (*resources*), sikap dan komitmen dari pelaksana program atau kebijakan birokrat (*disposition*), dan struktur birokrasi atau standar operasi yang mengatur tata kerja dan tata laksana (*bureaucratic structure*).

Budaya Perusahaan

Budaya korporat dapat juga diartikan sebagai sistem nilai - nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Dapat juga diartikan bahwa budaya korporat merupakan sebuah sistem

informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos, dan tingkahlaku (Mondy,1993).

Sejalan dengan Mondy (1993) di atas, Matsumoto (1996) dalam Moeljono (2004) mendefinisikan budaya korporat sebagai seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi kegenerasi berikutnya. Titik tekan kedua tokoh ini terletak tidak hanya pada system nilai-nilai yang diyakini, tetapi juga diajarkan untuk semua karyawan perusahaan.

Selain pengertian budaya korporat yang telah disebutkan di atas,terdapat pengertian yang berorientasi kepada pola bahwa pengertian budaya korporat adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang member arti bagi karyawan suatu perusahaan, serta aturan-aturan bagi karyawan untuk berperilaku di perusahaannya.

Etika Perusahaan

Menurut Martin [1993], etika didefinisikan sebagai "*the discipline which can act as the performance index or reference for our control system*". Dengan demikian, etika akan memberikan semacam batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia didalam kelompok sosialnya.

Sedangkan Pendapat Sidi Gajalba dalam sistematika filsafat: etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.

Menurut Martin [1993], etika didefinisikan sebagai "*the discipline which can act as the performance index or reference for our control system*". Etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan *self control*", karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok social (profesi) itu sendiri H. Burhanudin Salam: etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan prilaku manusia dalam hidupnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam konteks penelitian ini fenomena khusus yang hendak diteliti adalah fenomena sosial yang berhubungan dengan perilaku dan interaksi sosial masyarakat pada kasus yang terjadi di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yang menjadi tempat aktifitas kegiatan Badan Kredit Desa (BKD). Menurut Bondan dan Biklen (1992:58) studi kasus merupakan suatu eksaminasi mendetail terhadap suatu latar atau satu subjek tunggal, penyimpangan dokumen, atau satu peristiwa khusus.

Fokus Penelitian

Penentuan fokus penelitian adalah hal yang penting dalam penelitian kualitatif, hal ini karena fokus merupakan titik pusat yang menjadi obyek penelitian, bahkan tidak ada satu penelitipun yang dapat dilakukan tanpa adanya fokus. Penentuan fokus suatu penelitian memiliki dua tujuan. *Pertama*,

penetapan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus, penentuan tempat penelitian menjadi lebih layak. *Kedua*, penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria untuk menjangkau informasi yang mengalir masuk.

Data dan Sumber Data

Pengertian dan sumber data adalah seseorang, peristiwa, dokumen, benda yang dapat dijadikan sumber informasi dan dapat memberikan data yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian (Lotfiand, 1998:21). Lebih jauh Moleong (1994:112) menegaskan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen foto dan data statistik. Pernyataan ini senada dengan Badgon dan Taylor (1993:2) yang menyatakan bahwa sumber data dan penelitian kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan mempertimbangkan pada rumusan masalah, tujuan dan fokus

penelitian, maka sumber data dalam penelitian ini adalah informan, peristiwa dan dokumen.

Informan

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong 2000 : 97). Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua informan diantaranya:

1. Informan kunci, yaitu orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang detail.
2. Informan non kunci, yaitu orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti.

Peristiwa

Peristiwa dalam penelitian ini adalah kejadian-kejadian yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti di lapangan. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah:

- a. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan BKD

seperti Koordinator BKD, Mantri BKD, JTU dan Komisi.

- b. Kegiatan-kegiatan lain yang dilakukan masyarakat atau nasabah setempat yang berkaitan langsung dengan kegiatan seperti kegiatan rutin lainnya yang biasa dilakukan oleh masyarakat atau nasabah.

Dokumen

Pengertian dokumen dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan masalah, tujuan dan fokus penelitian. Bentuk dan dokumen-dokumen tersebut antara lain: format-format kegiatan BKD, monografi kecamatan dan data-data pendukung lainnya di Kecamatan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilaksanakan sampai pada tingkat kejenuhan (*saturated*) informasi awal, mereka yang menguasai data-data yang akan dipilih, calon ini akan berkembang ke calon-calon informan berikutnya. Tahap-tahap pengumpulan data dilakukan proses sebagai berikut:

- a. Proses memasuki lokasi penelitian (*Getting in*)
- b. Ketika berada dilokasi penelitian (*Getting Along*)
- c. Pengumpulan Data (*Logging the data*)

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara meliputi :

- a. Wawancara/*interview* yang mendalam (*in-dept interview*).
- b. *Observasi* adalah kegiatan yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian guna memperoleh data aktual dan sumber data.
- c. Dokumentasi adalah sumber-sumber informasi non manusia, seperti dokumen dan rekaman/catatan (records) dalam penelitian kualitatif seringkali diabaikan sebab dianggap tidak dapat disejajarkan keakuratannya dan kerinciannya dengan hasil wawancara dan observasi yang ditangani langsung oleh peneliti sebagai tangan pertama.

Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *Domain* dan analisis *Taksonomi*. Analisis Domain adalah suatu kategori pengertian budaya yang memasukkan kategori-kategori yang lebih kecil lainnya (Idrus, 2002 :191-194). Domain-domain ini dibentuk oleh tiga unsur yaitu:

- a) *cover term* (istilah atau perilaku terselubung),
- b) *included term* (istilah/bagian perilaku),
- c) *semantic relationship* yang merupakan penghubung antara cover term dan included term.

Untuk melaksanakan analisis domain dilakukan dengan langkah berikut:

- a) Pilih salah satu hubungan semantik.
- b) Menyiapkan lembar analisis domain pertama
- c) Memilih satu sampel catatan lapangan, dan catatan lapangan yang dibuat terakhir, Mulailah dengan satu catatan lapangan,

kemudian berpindah pada catatan lapangan berikutnya

- d) Mencari kemungkinan istilah/perilaku terselubung dan istilah/bagian perilaku yang sesuai dengan hubungan semantik dan sampel catatan lapangan dan tuliskan domain-domain yang ditemukan pada lembar analisis domain yang kedua
- e) Ulangi usaha pencarian domain menggunakan seluruh hubungan semantik lainnya, lanjutkan sampai diperoleh domain-domain yang di identifikasikan.
- f) Buatlah daftar domain yang ditemukan. Daftar tersebut merupakan ringkasan kategori budaya yang di identifikasikan dan sampel catatan lapangan dan menggambarkan secara umum pemandangan budaya yang diteliti.

Keabsahan Data

Untuk setiap penelitian memerlukan standar untuk melihat derajat kepercayaan atau kebenaran terhadap hasil penelitian. Dalam

penelitian kualitatif standar tersebut dinamakan keabsahan data. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution (1998:105) trust worthiness atau keabsahan data dalam penelitian kualitatif diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Karena keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam pelaksanaan penelitian ini, maka teknik pemeriksaan yang digunakan untuk melihat derajat kepercayaan dan kebenaran proses dan hasil dalam penelitian ini melalui:

- a) Kredibilitas (*credibility*)
- b) Dependabilitas(*dependability*)
- c) Konfirmabilitas (*confirmability*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti penjelasan sebelumnya maka dapat dideskripsikan implementasi budaya perusahaan dan etika perusahaan. Selain itu pula dideskripsikan hasil wawancara

peneliti dengan nasabah BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Dengan perkembangan dunia usaha kredit di masa sekarang diwarnai dengan persaingan yang ketat antar perusahaan yang bergerak dibidang usaha kredit, dengan segala strategi yang dilakukan agar nasabah tidak pindah keperusahaan lain. Situasi seperti itu mencerminkan iklim dunia yang berkembang dan dinamis. Berbagai cara seperti serta strategi telah dilakukan guna menghadapi tantangan, persaingan, yang dikembangkan oleh manajer pemasaran BKD Situbondo sebagai ujung tombak perusahaan dalam menghadapi persaingan dalam bidang pemasaran, dengan meningkatkan pelayanan dalam budaya perusahaan dan etika perusahaan BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo seperti apa yang disampaikan oleh Bapak Ghazali tentang peningkatan kinerja karyawan di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Tetap seputar peningkatan kinerja yang peneliti ajukan sebagai pertanyaan kepada bapak Ghazali, pertama peneliti

menanyakan pendapat nasabah terhadap peningkatan kinerja karyawan di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, beliau mengatakan kinerja di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo ini cukup baik karena semua karyawan sudah mengetahui tata cara mengorganisasikan BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, para karyawan juga diimbangi dengan pengetahuan masing-masing karyawan.

Dengan ungkapan nasabah yang menjunjung tinggi kinerja perusahaan merupakan bentuk pelayanan budaya dan etika yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Dari meningkatnya kinerja karyawan yang pasti berdampak pada kepuasan para nasabah, semua yang dikerjakan oleh pihak BKD tidak lepas dari kepuasan para nasabah. Karena kepuasan para nasabah merupakan tolak ukur keberhasilan BKD. Maka dari itu manfaat yang dirasakan selama menjadi nasabah di BKD ini cukuplah banyak lebih-lebih

pada pelayanan yang sangat memuaskan.

Budaya perusahaan yang diciptakan oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan nasabah akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo didukung oleh nasabah yang selalu memotivasi seluruh karyawan agar bekerja lebih giat lagi, dengan kepercayaan yang diberikan nasabah kepada karyawan BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, serta dukungan penuh dari bapak mantri untuk bekerja lebih baik agar nasabah tidak merasa kecewa dengan kinerja BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Seperti wawancara peneliti kepada nasabah BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo peneliti memperdalam pendapat nasabah tentang peningkatan kinerja karyawan, berlanjut pada pertanyaan mengenai tanggapan masyarakat terhadap peningkatan kinerja

karyawan ini beliau mengungkapkan masyarakat disekitar tidak banyak yang mengetahui keberadaan BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo maka dari itu masyarakat merasa enggan melakukan kegiatan simpan pinjam di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo karena masih menganggap BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo itu seperti koperasi.

Nasabah merupakan salah satu yang menjadi dorongan agar BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo tetap berjalan, karyawan yang paling dekat dengan nasabah adalah Bapak Zainur Rohim selaku komisi marketing di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Bapak Zainur Rohim inilah yang menjadi informan berikutnya tentang peningkatan kinerja karyawan di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Peneliti menemui informan dengan suasana santai peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada Bapak Zainur Rohim guna kebutuhan penelitian ini. Peneliti menanyakan seputar kinerja karyawan di BKD Kecamatan

Panji Kabupaten Situbondo, beliau mengungkapkan kinerja karyawan di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo cukup baik, dikarenakan nasabah di BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo ini tidak pernah complain terhadap kinerja karyawan, beliau menilai kinerja karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian berdasarkan atas temuan permasalahan penelitian yang teridentifikasi dan tersusun pada Bab I. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya perusahaan pada kantor BKD (Badan Kredit Desa) di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui etika perusahaan pada kantor BKD (Badab Kredit Desa) di

Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

3. Untuk mengetahui hasil budaya perusahaan dan etika perusahaan yang ideal untuk mengembangkan BKD (Badan Kredit Desa) di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Dari hasil penelitian telah menjawab masalah penelitian tersebut yang signifikan menghasilkan proses dasar yang meningkatkan kinerja karyawan tentang budaya perusahaan dan etika perusahaan di BKD Unit Panji.

Berdasarkan wawancara dari pimpinan BKD, karyawan BKD dan nasabah BKD Kabupaten Situbondo. Dalam budaya perusahaan yaitu : mampu memahami kondisi budaya perusahaan pada kantor BKD Kabupaten Situbondo sehingga banyak faktor pendukung yang membuat budaya itu bertahan lama. Faktor-faktor adalah :

- a. Faktor kepercayaan dari atasan. Faktor ini sangat berpengaruh, karena faktor inilah semua karyawan dapat bebas memberikan kreatifitas yang ada

dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin dan menghasilkan cara kerja yang baik.

- b. Faktor kerjasama antar karyawan lama dan karyawan baru. Faktor ini membuat semua karyawan merasa nyaman. Biasanya karyawan lama itu bertindak semenah-menah terhadap karyawan baru dan saling menjatuhkan.
- c. Faktor saling jujur dan menaati peraturan. Dengan adanya sifat karyawan yang saling jujur dan menaati peraturan, maka pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan lancar dan disiplin hal ini membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu menghasilkan budaya yang positif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitaian yang telah diuraikan sebelumnya maka beberapa hal perlu disarankan kepada pihak manajemen agar dapat melakukan perbaikan sehingga BKD Kecamatan Panji Kabupaten

Situbondo dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Adapun saran yang dapat diberikan adalah :

1. Tetap jaga hubungan yang baik antar karyawan BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dalam memberikan pelayanan jasa, dan saling membantu kesulitan antar karyawan sehingga tetap terbina hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.
2. Lokasi saat ini menarik, bersih dan strategis, akan lebih menarik nasabah ditambahkan dengan budaya iringan musik. Juga perlu ditambahkan petunjuk jalan menuju lokasi/ tempat BKD Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dari arah manapun, untuk memudahkan nasabah dalam mencari lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. (1995), *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*, Gramedia Pustaka utama – Jakarta.
- Ardichvilli, A. (2002). *Knowledge management, human resource*

- department, and internet technology. *Advances In Developing Human Resources*, 4, (451), pp. 4 – 5.
- Armanu Thoyib. 2004. Strategi Manajemen Konflik Dalam Organisasi Multibudaya, *Jurnal Manajemen & Bisnis (JMB)*, Vol.1, No.1.
- Atmosoeprpto,K. (2001). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya. Jakarta: ElexMedia Komputindo.
- Bachari Zainun. (1996), Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara – Jakarta.
- Bachtiar, 1996. Manajemen Budaya Perusahaan untuk Pengendalian Organisasi. *Usahawan* No. 25 Februari, p. 23-27.
- Bertens, K. , *Etika*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Brown,A.1998. *Organization Culture*.Singapore : Prentice Hall.
- Carrillo, P., Robinson, H., Al-Ghassani, A., Anumba, C. (2004). Knowledge management in UK construction: Strategies, resources and barriers. *Project Management Journal*, 35, (1), p. 46.
- Dajan, A. (1996). *Pengantar metode statistik* (jilid 2). Jakarta: LPES.
- D.J., dan Amidon, D.M.1998. New measures of success. *Journal Of Business Strategy*. Vol 19.No. 1. pp. 20-40
- Djohar, S. (2000, Juli). Knowledge management. *Majalah manajemen*, pp. 28-30.
- Dwiyanto, Agus. (1995), Penilaian Kinerja Organisasi, Makalah Seminar, FISIPOL – UGM Yogyakarta.
- Etzioni, Amitai. (1982), *Organisasi – organisasi Modern* (Terjemahan Suryatin), UI Press, - Jakarta.
- Falikhatun.2003. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap*

- Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik*”. *Jurnal Empirika*, vol.16, no.2, desember:263 -281.
- Fatwan, S., (2006, Februari). Knowledge management, warna cerah dunia bisnis Indonesia. *SWA*, 4, (22), p. 53.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam., Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang – 2002.
- Irene, Widanarta, Haryanto, 2003, “Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasional Dan Locus Of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Vi Balongan)”, *Jurnal Bisnis Strategi*, vol.11, tahun VIII, juli: hal 23 -33. *JAAI*, Vol.1 No. 1. *JSB*, No. 7, Vol. 1.
- Kaplan, David dan Manners, Albert A, *Teori Budaya (the Theory of Culture)*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999.
- Kotter, John P and Heskett, James L, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja (Corporate Culture and Performance)*, Jakarta : Prenhallindo, 1997.
- Kotter, J.P. dan Heskett, J.L. 1997. *Corporate Culture and Performance*, The Free Press a Division on Simon & Schuster Inc. New York. REFERENSI.
- Kustini, Suharyadi, Fendy, 2004, “Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan”, *Jurnal Ventura*, Vol7, No.1, April :39 – 52.
- Malhotra, Y. (2000). Knowledge management for [e-] business performance information strategy. *The Executive Journal*, 16, (4), pp. 5-16.

- Moeljono Djokosantoso, 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T.Hani, Organisasi Perusahaan, Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Robbin, (1994). Teori Organisasi, Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Robbins, S.P.2003 *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Singapore : Prentice Hall.
- Robert L. Mathis (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. (2000). *Buku latihan SPSS: Statistik parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Singarimbun, E. (1991). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sasongko, Noer, 2002, Budaya - Organisasi Membawa Pengaruh Terhadap Kinerja,
- Schein, E.H.1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass Publisier.
- Sobirin, Ahmad, 1997, *Organizational Culture : Konsep, Kontroversi Dan Manfaatnya Untuk Pengembangan Organisasi*, JAAI, Vol. 1, No. 2.
- Sobirin, Ahmad, 2002, *Budaya : Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*,
- Soedjono (2005), *Pengaruh Budaya Oraganisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 1 (2005).
- Sugiyono (2002). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.

- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Udan Bintoro, 2002. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- www. Emeraldsight.com.
- Drucker, P.F. (1998). *Management: Task, Responsibilities, and Practices*, London: Butterworth & Heinemann.
- Gordon, J.R. 1991. *A Diagnostic Approach To Organizational Behavior*. New York: Allyn and Bacon.
- Kotler, J.P. and Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Moe1jono, D.(2004). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Cetakan IV. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 204 hal.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Pastin, M. (1986). *The Hard Problem of Management: Gaining the Ethics Edge*. California: Jossey Bass Inc.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Singapore: Prentice – Hall International Inc. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. London: Prentice – Hall International, Inc.
- Yong, F.YE. (1984). *A Guide to QCC & WITS*, Aequitas Management Consultants. Singapore: Stamford Press (Pte) Ltd.
- Aldridge, J.E. 2005. *Good Corporate Governance: Tata Ke/o/a yang Sehat*. Edisi 1. Alih bahasa Sutojo, S. Jakarta: Penerbit Damar Mulia Pustaka.
- Arasy, A. 2002. "Pengaruh Budaya

- Pimpinan, Budaya Individu, dan Budaya Organisasi terhadap Kreativitas Kerja Karyawan,". *Lurnal Ekonomi*, Vol.2No.3, 127-158.
- Gea, A.A.2005. *Character Building IV Relasi dengan Dunia: Alam, Iptek, dan Kerja*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Lowney, C.2005. *Heroic Leadership: Praktik Terbaik Sebuah Perusahaan Berumur 450 Tahun yang Mengubah Dunia*. AJih bahasa RusH, R.A. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Moeljono, D.2005. *Good Corporate Culture Sebagai Inti dari Good Corporate Governance*. Jakarta: Penerbit Elex Komputindo.
- Moorhead, G. and W.G. Ricky. 1999. *Human Resources Management*. 7th Ed. New York: Prentice Hall, Inc.
- Nawawi, H.2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Triguno.2000. *Budaya Kerja*. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press.
- YPPMI.2002. *The Essence of Good Corporate Governance: Konsep dan Implementasi Perusahaan Publik dan Korporasi*. Jakarta: Penerbit Yayasan Pendidikan Pasar Modal Indonesia.