

HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Deby Avri Elvi Dhona

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of supervision conducted leadership and job satisfaction of employees at the Office of the Regional Employment Board of West Sumatra Province. Population of this study amounted to 76 and 47 samples using the formula Proportional Stratified Random Sampling Technique. The instrument of this research is using statement with likert scale model to see the validity and reliability with analysis data mean score. From this study can be seen that the supervisory relationship with the leadership's job satisfaction of employees on staffing agency office area west Sumatra province is quite good

Key Word : supervision and job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan ikut menentukan keberhasilan dan kualitas organisasi pendidikan tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung pada usaha pegawai dalam mengelola dan menyelenggarakan organisasi atau lembaga. Pegawai merupakan personil yang menggerakkan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, faktor pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien maka perlu diupayakan pelaksanaan pengawasan yang efektif oleh pimpinan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai akan berdampak terhadap pekerjaannya. Kalau pegawai merasa puas, tentu ia akan bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih, sebaiknya apabila pegawai merasa tidak puas ia akan mengabaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi penulis tampak bahwa pengawasan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan oleh fenomena-fenomena, diantaranya :

- 1 Pegawai sebagian besar menunjukkan rasa kurang senang terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan karena pimpinan memberikan pekerjaan dengan cara memerintah
- 2 Sebagian pegawai merasa gelisah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pimpinan tidak memberikan penjelasan kepada mereka mengenai bagaimana proses pelaksanaan tugas yang akan dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3 Sebagian pegawai mengeluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena beban kerja yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan waktunya

Dengan adanya pengawasan yang terlaksana secara sistematis dan menyeluruh oleh pimpinan diharapkan pelaksanaan kerja suatu organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Tetapi

pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, belum terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini ditunjukkan oleh fenomena-fenomena sebagai berikut :

- 1 Pimpinan melakukan pengamatan dan pengukuran terhadap pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.
- 2 Kurangnya pemeberian bantuan dan bimbingan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan yang terdapat dalam pelaksanaan tugas pegawai karena pimpinan hanya menunjuk kesalahan pegawai saja tanpa memberikan bimbingan kepada pegawai mengenai cara kerja yang seharusnya dilakukan sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam memperbaiki kesalahannya.
- 3 Pimpinan jarang mengadakan tindak lanjut pengawasan berupa pujian kepada pegawai yang telah menunjukkan hasil kerja yang maksimal sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan oleh pimpinannya karena tidak ada motivasi dan penghargaan yang diberikan pimpinan atas kerjanya.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Arikunto (2007:247) mengemukakan bahwa “Penelitian korelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel”. Dengan demikian penelitian ini melihat hubungan antara pengawasan oleh pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaiaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terhitung sebagai Pegawai Negeri Sipil sampai tahun 2014 adalah berjumlah 76 orang.

Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Alasan pemilihan teknik ini adalah dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota strata populasi untuk terpilih menjadi sampel. Teknik ini menghasilkan sampel dengan proporsi kelompok dalam strata.

C. HASIL PENELITIAN

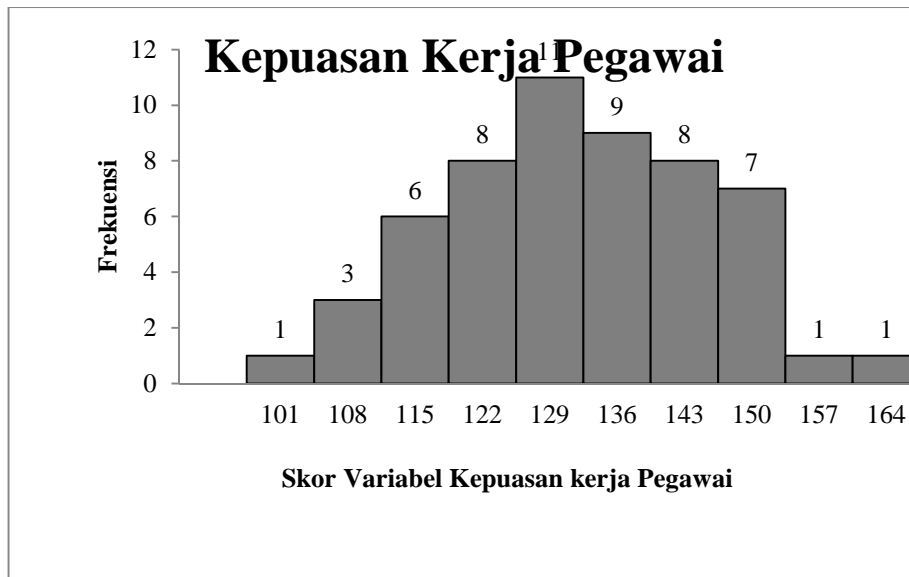
1. Distibusi Data Disiplin Kerja

Sesuai dengan variabel penelitian maka diperoleh dua kelompok data, yaitu data mengenai pengawasan yang dilakukan Pimpinan dan data mengenai kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Deskripsi masing-masing data tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Kepuasan kerja Pegawai

Skor maksimal untuk variabel kepuasan kerja Pegawai adalah 175 dan skor minimal 35. Skor yang diperoleh tersebar dari skor terendah 100 dan skor tertinggi 161. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 131,8, median = 131,55, modus = 131,05 dan SD = 13,72.



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 dan Gambar 2 di atas, diperoleh 20% menyatakan kepuasan kerjapegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kelas interval rata-rata, 47,27% menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berada di atas kelas interval rata-rata, sedangkan 32,73% menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berada di bawah kelas interval rata-rata.

Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari kepuasan pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Rata-Rata Per Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

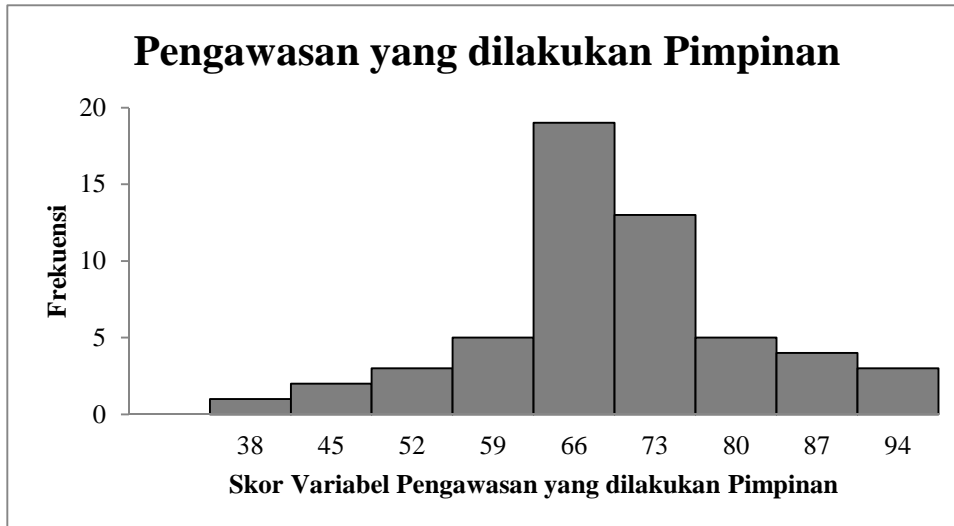
No.	Indikator	Rata-Rata	Makna
1	Perasaan Senang Dalam Bekerja	3,72	74,4%
2	Perasaan Lega Dalam Bekerja	3,76	75,2%
3	Tidak Mengeluh Dalam Bekerja	3,86	77,2%
Skor Rata-rata		3,78	75,6%

Dari Tabel 6 dapat dilihat rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tidak mengeluh dalam bekerja yaitu 3,86. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator perasaan senang dalam bekerja yaitu 3,72.

Berdasarkan pengolahan data variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Maka nilai mean 131,8 dibagi dengan skor maksimal 175, maka diperoleh angka $0,7531 \times 100\% = 75,31\%$. Maka tingkat capaian untuk variabel kepuasan kerja pegawai adalah 75,31%. Ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam artian cukup yang ditandai dengan pegawai cukup merasa senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja dan tidak mengeluh dalam bekerja.

2. Deskripsi Data Pengawasan yang dilakukan pimpinan

Skor maksimal variabel pengawasan yang dilakukan Pimpinan adalah skor 100 dan skor minimal 20. Skor yang diperoleh tersebar dari skor terendah 39 dan skor tertinggi 96. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 69,31, median 68,58, modus = 67,12 dan SD = 11,76.



Gambar 2.

Histogram Distribusi Fekuensi Skor Variabel Pengawasan yang dilakukan pimpinan

Berdasarkan Tabel 7 dan Gambar 3 di atas, diperoleh 34,55% menjawab Pengawasan yang dilakukan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada dalam kelas interval rata-rata, 45,45% menyatakan bahwa Pengawasan yang dilakukan Pimpinan berada di atas kelas interval rata-rata, sedangkan 20% menyatakan bahwa Pengawasan yang dilakukan Pimpinan berada di bawah kelas interval rata-rata.

Untuk melihat rata-rata per indikator dari Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Rata-Rata Per Indikator Pengawasan yang dilakukan Pimpinan

No.	Indikator	Rata-Rata	Makna
1.	Menetapkan standar	3,48	Cukup
2.	Melakukan Pengukuran	3,49	Cukup
3.	Membandingkan Pelaksanaan Dengan Standar Yang Telah di Tetapkan	3,46	Cukup
Skor Rata-Rata		3,47	Cukup

Dari Tabel 8 dapat dilihat rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Melakukan Pengukuran yaitu 3,49. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator Membandingkan Pelaksanaan Dengan Standar Yang Telah di Tetapkan yaitu 3,46.

Berdasarkan pengolahan datavariabel Pengawasan yang dilakukan Pimpinan yang dilakukan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Maka nilai mean 69,31 dibagi dengan skor maksimal 100, maka diperoleh angka $0,6931 \times 100\% = 69,31\%$. Maka tingkat capaian untuk variabel Pengawasan adalah 69,31%. Ini berarti bahwa Pengawasan yang dilakukan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam artian cukup tepat yang ditandai dengan meningkatnya Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dan kecocokan pengawasan yang dilakukan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil perhitungan kedua variabel penelitian secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Mean	Skor Maksimal	Skor Ideal	Penafsiran
Pengawasan yang dilakukan Pimpinan	69,31	100	69,31	Cukup
Kepuasan kerja Pegawai	131,8	175	75,31	Cukup

Pada Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa Pengawasan yang dilakukan Pimpinan yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat kurang tepat, sedangkan Pengawasan yang dilakukan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat cukup baik.

A. Pengujian Prasyarat Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Pengawasan yang dilakukan Pimpinan yang diterapkan berhubungan atau memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat digunakan analisis korelasi sederhana, rumus Korelasi Product Moment dan Uji t. Untuk menggunakan rumus ini ada persyaratan analisis yaitu distribusi skor hendaklah normal dengan melakukan Uji Normalitas dan analisis data hendaknya homogen dengan melakukan Uji Homogenitas kedua variabel. Hasil dari uji persyaratan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas, hasil perhitungan Chi Kuadrat untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh χ^2 hitung sebesar 2,308 dan χ^2 tabel dengan dk 7 pada taraf kepercayaan 95% = 14,067 dan taraf kepercayaan 99% = 18,475. Ini berarti data variabel kepuasan kerja pegawai berdistribusi normal, karena χ^2 yang diperoleh 2,308 lebih kecil dari χ^2 tabel 14,067 pada taraf kepercayaan 95% dan 18,475 pada taraf kepercayaan 99%.

Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	χ^2	Keterangan	χ^2 Tabel	
			= 0,05	= 0,01
Pengawasan yang dilakukan Pimpinan	9,531	Normal	12,6	16,8
Kepuasan Kerja Pegawai	2,308	Normal	14,1	18,5

Selanjutnya hasil perhitungan Chi Kuadrat untuk variabel pengawasan yang dilakukan Pimpinan yang diterapkan diperoleh χ^2 sebesar 9,531 dan χ^2 tabel dengan db 6 pada taraf 95% = 12,592 dan taraf kepercayaan 99% = 16,812. Ini berarti data variabel pengawasan yang dilakukan Pimpinan berdistribusi normal, karena χ^2 yang diperoleh 9,531 lebih kecil dari χ^2 tabel 12,592 pada taraf kepercayaan 95% dan 16,812 pada taraf kepercayaan 99%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah varians kelompok populasi homogen atau tidak pada masing-masing variabel. Pada variabel kepuasan kerja

pegawai diperoleh $\chi^2_{hitung} 5,424 < \chi^2_{tabel} = 11,34$ pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian data variabel kepuasan kerja pegawai yang telah dianalisis dinyatakan homogen.

Selanjutnya pada variabel Pengawasan yang dilakukan Pimpinan yang diterapkan diperoleh $\chi^2_{hitung} 10,15 < \chi^2_{tabel} = 11,34$ pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian data variabel pengawasan yang telah dianalisis dinyatakan homogen. (secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7)

B. Pengujian Hipotesis

Setelah uji prasyarat, data dianalisis dengan menggunakan Persamaan Regresi Sederhana, rumus korelasi Product Moment dan Uji t serta menentukan besarnya hubungan antara variabel pengawasan dilakukan pimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja pegawai. pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Uji Korelasi Product Moment dan Uji-t.

Hasil analisis data diperoleh harga $r_{hitung} = 0,47$. Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,89$. Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 99%, dengan demikian H_0 yang berbunyi "terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai", Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji-r dan Uji-t

r_{hitung}	t_{hitung}		t_{hitung}	t_{tabel}	
	= 0,05	= 0,01		= 0,05	= 0,01
0,47	0,266	0,345	3,89	2,021	2,704

2. Besarnya Hubungan antara variabel Pengawasan yang dilakukan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Untuk menentukan besarnya hubungan atau sumbangan pengawasanyang dilakukan Pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan rumus r^2 . Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh harga $r^2 = 0,2164$. Ini berarti variabel Pengawasan yang diterapkan (X) memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 21,64% ($0,2164 \times 100\%$), sisanya 78,36% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengawasanyang dilakukan Pimpinan memberikan hubungan atau sumbangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diterima secara empiris yaitu dengan ditemukan sumbangan atau hubungan pengawasanyang dilakukan Pimpinan sebesar 21,64% terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini menandakan bahwa pengawasan yang diterapkan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Hasibuan (2005:203) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pengawasan.

Selain itu kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi (75,31% dari skor ideal). Hal ini perlu dipelihara dan ditingkatkan. Mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja pegawai yakni dengan memperhatikan aspirasi dan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kondisi dan fasilitas kerja, tunjangan lembur, penghargaan atas hasil kerja dan lain sebagainya.

Langkah ini di nilai lebih efektif karena pegawai yang merasa terpenuhi harapannya menciptakan kepuasan dengan sendirinya. Sebagaimana pendapat Pandji Anoraga (2001:79) mengemukakan bahwa “ Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja “. Selanjutnya analisis data penelitian diperoleh bahwa pengawas yang dilakukan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tepat (69,31% dari skor ideal). Mengingat begitu pentingnya masalah pengawasan dalam bekerja ini.

Pengawasan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk memantau suatu proses penyelesaian suatu pekerjaan dengan menggunakan sikap yang baik. dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu meningkatkan kepuasannya dalam bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, umur pegawai dan sebagainya, mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Apabila pengawasan yang dilakukan Pimpinan di setiap organisasi dapat diterapkan dengan baik maka hasil akhirnya dapat menguntungkan organisasi, dimana organisasi akan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan keuntungan bagi pegawai sendiri adalah pegawai dapat bekerja dan melayani dengan baik, Dengan demikian pegawai akan selalu mempunyai sikap baik dan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa seorang pegawai yang mempunyai pengawasan dalam bekerja yang baik, maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja pegawai telah baik dalam bekerja maka akan diikuti dengan meningkatnya perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, tidak mengeluh dalam bekerja.

Jika dilihat dari hubungan pengawasan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 21,64%, dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan dalam bekerja yang diterapkan maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian di atas didapat bahwa pengawasan yang diterapkan memberikan sumbangan dan hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pengawasan dalam bekerja perlu diterapkan dengan baik agar kepuasan kerja pegawai dapat dicapai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan terdahulu maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (69,31%)

2. Kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (75,31%)
3. Terdapat hubungan yang berarti antara variabel X dan Y dimana dengan $N = 55$ didapat $t_{hasil} = 3,89 > t_{tabel} 2,021$ (pada taraf kepercayaan 95%) dan $2,704$ (pada taraf kepercayaan 99%).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan berada pada kategori cukup baik. Diharapkan kepada pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan pengawasan terhadap pegawainya dengan melaksanakan pengawasan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengawasan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik. Karena itu, pimpinan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai pun dapat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPPF – UGM
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Iklm organisasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Iklm organisasi* Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sobirin, Achmad. 2007. *Iklm organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Tjandra, W. Riawan,dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tunggal, Amin. Widjaja. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta : Harvarindo