

KEPEMIMPINAN DAN PEKERJAAN SEBAGAI PENENTU KEEFEKTIFAN SUATU ORGANISASI

M. Ali Iqbal

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara, Jakarta
Jalan Raya Bogor Km. 24 Cijantung Jakarta
ali_iqbal@yahoo.com

Abstract

The effectiveness of the organization is assumed to be significantly affected by the quality of the leadership and the work performance of the staff. The study reported here aimed to examine how the two independent variables actually affected the organizational effectiveness of the Agricultural Research and Development Body of the Ministry of Agriculture. The causal study was conducted in the form of a survey to the staff in the research and development body, involving a sample of 250 personnel who had been randomly selected. The data of each variable were collected separately with a questionnaire. Correlation technique was employed to analyze the data descriptively and inferentially. Results show that the effectiveness of the organization was positively effected by the leadership quality and the work performance demonstrated by the staff. These findings suggest that the variables of leadership and staff's work performance are important determinants of the organizational affectiveness in the body. Improved organizational effectiveness my be therefore be expected from improved leadership and staff's work performance.

Keywords: *leadership, effectiveness, organization*

Pendahuluan

Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian adalah salah satu unit eselon I di Departemen Pertanian yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 10 tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan pertanian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut: a) penyiapan perumusan kebijakan penelitian dan pengembangan pertanian, (b) perumusan program penelitian dan pengembangan pertanian, c) pelaksanaan penelitian dan pengembangan pertanian, d) evaluasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan

pertanian dan e) pelaksanaan administrasi Badan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005 Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian terdiri dari 1 Sekretariat, 4 Pusat Penelitian dan Pengembangan, 7 Balai Besar Penelitian dan Pengembangan, 15 Balai Penelitian, 30 Balai Pengkajian Teknologi dan 3 Loka pertanian. Visi Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian adalah menjadi lembaga penelitian dan pengembangan pertanian berkelas dunia yang menghasilkan dan mengembangkan inovasi teknologi pertanian untuk mewujudkan pertanian industrial unggul berkelanjutan berbasis sumberdaya lokal. Sedangkan misinya adalah (a) menghasilkan, mengembangkan dan mendiseminasikan inovasi teknologi serta rekomendasi kebijakan di bidang pertanian

yang berwawasan lingkungan dan berbasis sumber daya lokal guna mendukung terwujudnya pertanian industrial unggul berkelanjutan. (b) meningkatkan kualitas sumberdaya penelitian pertanian serta efisiensi dan efektivitas pemanfaatannya dan (c) mengembangkan jaringan kerja sama nasional dan internasional dalam rangka penguasaan Ilmu pengetahuan dan teknologi dan peningkatan peran Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian dalam pembangunan pertanian.

Untuk mencapai visi dan misi organisasi, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian telah menyusun sasaran-sasaran, yaitu (a) berfungsinya sistem pengelolaan plasma nutfah tanaman, ternak, dan mikroba pertanian untuk melayani kebutuhan penelitian dan kebutuhan komersial, (b) tersedianya dan berfungsinya teknologi pengelolaan sumberdaya lahan, air dan agroklimat secara optimal, (c) tersedianya dan berfungsinya inovasi teknologi dalam bidang pengelolaan sumberdaya pertanian, sistem dan teknik produksi komoditas, mekanisasi pertanian, pengelolaan pascapanen dan pengolahan hasil pertanian, (d) dihasilkannya, tersedianya, dan dimanfaatkan benih dan bibit penjenis bermutu dari varietas tanaman dan strain ternak, dan produk biologis unggul, (e) tersedianya dan berfungsinya inovasi teknologi pertanian spesifik lokasi, (f) tersedianya dan berfungsinya model pengembangan agribisnis berbasis komoditas, agroekosistem atau wilayah yang didukung inovasi teknologi pertanian, (g) tersedianya dan berfungsinya rekomendasi kebijakan sosial, ekonomi, dan kelembagaan untuk mendukung pengembangan agribisnis dan pembangunan pertanian wilayah dan nasional (h) meningkatnya intensitas, efektivitas, dan efisiensi diseminasi dan mekanisme penjangkauan umpan balik inovasi dari pengguna dan (i) meningkatnya kapasitas dan profesionalisme sumberdaya manusia, kualitas dan ketersediaan sarana/prasarana

serta budaya kerja inovatif dan berorientasi bisnis.

Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian saat ini didukung oleh sumberdaya manusia dalam jumlah yang relatif besar. Dari jumlah tersebut, sepertiganya atau sekitar 2.540 orang (30,8%) adalah tenaga fungsional yang terdiri dari peneliti, pustakawan, perekayasa, pranata komputer, arsiparis, teknisi litkayasa, statistisi, penyuluh, analisis kepegawaian, perencanaan, dan pranata humas.

Akhir-akhir ini telah terjadi perubahan lingkungan global yang ditandai dengan berbagai perubahan di bidang ekonomi, politik, sosial budaya dan teknologi. Tantangan bagi suatu organisasi adalah bagaimana merangkum upaya agar suatu organisasi mampu memanfaatkan secara tepat perubahan tersebut menjadi suatu peluang, karena apabila terlambat mempersiapkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, maka peluang tersebut akan segera diambil pesaing lainnya yang lebih siap.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian perlu memperhatikan perubahan lingkungan global yang terus berkembang. Selain perubahan lingkungan global, di dalam negeri juga telah terjadi dinamika lingkungan diantaranya adalah tuntutan perubahan manajemen sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah dan partisipasi masyarakat. Dinamika lingkungan tersebut jika tidak direspon dengan baik dapat menimbulkan permasalahan bagi suatu organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai efektivitas.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinannya. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi diharapkan dapat melakukan pengontrolan terhadap dinamika lingkungan yang terus berkembang untuk menjaga keefektifitasan organisasinya. Seorang pe-

mimpin harus mampu memanfaatkan dinamika lingkungan dan memberikan respon dengan cepat untuk memperoleh manfaat dan peluang dari dinamika lingkungan tersebut. Hal ini telah dicontohkan oleh Bill Gates dengan penetapan sasarannya menjadi pengembang *software* terdepan dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitifnya terhadap pengembangan produk baru. Perusahaan ini terus mengontrol lingkungannya sehingga dapat terus berlanjut memperoleh sumberdaya-sumberdaya langka dan bernilai yang dalam hal ini adalah para pelanggan dan pasar.

Keefektifan suatu organisasi juga ditentukan oleh suatu tindakan yang menentukan tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang terkandung dalam suatu pekerjaan bagi seorang individu ataupun kelompok. Tugas, kewajiban dan tanggung jawab ini mungkin berubah seiring waktu. Oleh karena itu dalam suatu pekerjaan diperlukan pengaturan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang jelas sehingga dapat dihasilkan suatu unit kerja yang produktif.

Dinamika lingkungan yang telah disebutkan di atas menuntut Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian melakukan perubahan guna merespon dinamika tersebut. Oleh karena itu Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian dituntut untuk dapat terus meningkatkan efektivitas organisasinya agar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis memulai sebuah penelitian yang akan mengkaji tentang efektivitas organisasi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian.

Hipotesis Penelitian

Menurut George dan Jones (2002) efektivitas suatu organisasi adalah kesanggupan suatu organisasi mencapai sasarannya. Anderson dan Barker (1996:122) berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu tingkatan pencapaian sasaran secara relatif

pada standar tertentu. Robbins (2001:20) mengatakan bahwa efektivitas adalah tercapainya sasaran-sasaran. Dia mengatakan suatu perusahaan bisnis dikatakan efektif apabila tercapai penjualannya atau sasaran *market share*nya.

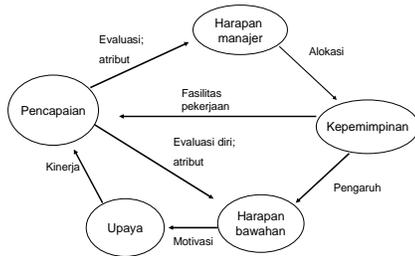
Daft (2005:5) berpendapat bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan para pengikutnya yang menginginkan perubahan dan suatu hasil yang nyata yang merefleksikan tujuan bersama. Kinicki dan Kreitner (2008:347) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pada tingkat individu misalnya, kepemimpinan disini meliputi memonitor, membimbing, memberikan inspirasi dan melakukan motivasi. Hisrich dan Peters (2002) mengatakan bahwa pemimpin tidak hanya memiliki tanggung jawab, tetapi juga mempengaruhi dan memberikan inspirasi kepada orang lain di dalam suatu organisasi untuk mencapai misi dari perusahaannya.

McShane dan Clinow (2008:402) mengatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pengaruh, motivasi atau kemampuan seorang pemimpin untuk mengajak orang-orang dalam suatu organisasi yang dipimpinnya ke arah efektivitas dan kesuksesan suatu organisasi. Moorhead dan Griffin (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dan kepemilikan. Sebagai suatu proses, kepemimpinan menggunakan pengaruh tanpa paksaan secara langsung dan mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas anggota kelompok ke arah pencapaian sasaran. Robbins dan Judge (2009:419) menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan mempengaruhi sekelompok orang untuk pencapaian suatu visi atau satu set sasaran-sasaran. Berdasarkan penemuan tersebut, hipotesis diusulkan:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas Organisasi

H2 : Pekerjaan berpengaruh positif terhadap efektivitas Organisasi.

Menurut Wayne Cascio (1995:127) pekerjaan penting bagi suatu organisasi karena pekerjaan tersebut merupakan suatu kendaraan dalam penyelesaian pekerjaan. Wether (1996:117) menyatakan bahwa pekerjaan adalah suatu susunan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan pertanggung jawaban yang dilakukan oleh seseorang. Shani et al (2009:116) menggambarkan suatu model pemenuhan harapan pekerjaan yang menyatakan bahwa harapan-harapan manajer yang ditempatkan pada kepemimpinannya mempengaruhi harapan bawahan sehingga bawahan dapat termotivasi untuk melakukan upaya-upaya di dalam pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja kerjanya sehingga akan menghasilkan suatu pencapaian yang lebih baik lagi.



Gambar 1
Model Pemenuhan Harapan Pekerjaan

Bernardin (1998:358) berpendapat bahwa program-program peningkatan organisasi secara umum dikatakan efektif apabila terjadi peningkatan kualitas karyawan, peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Mullins (2005:146) mengatakan bahwa motivasi untuk bekerja mempengaruhi keefektifan suatu organisasi. Berdasarkan penemuan tersebut, hipotesis diusulkan :

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode survey. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para peneliti di lingkup Badan penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience* sampling dimana para responden peneliti dipilih secara acak berdasarkan kemudahan untuk ditemui dan kesediaan mengisi kuesioner penelitian. Pengambilan sampel sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Hair et al. (1998:98-99) bahwa penentuan banyaknya jumlah sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tersebut, dimana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi. Dalam penelitian ini, jumlah *item* pertanyaan dalam kuesioner adalah 50 item pertanyaan, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah 250 responden dari populasi sebesar 1.542 orang. Sebanyak 30 responden dijadikan sebagai uji coba instrumen.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji normalitas dan linieritas dilakukan sebagai persyaratan analisis. Setelah persyaratan analisis terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji signifikansi koefisien regresi dan korelasi.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal tidaknya data penelitian, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Simimov (K-S) dengan criteria pengujian adalah apabila nilai absolute atau nilai tertinggi dari :

$a_{hitung} \geq a_{table}$, tidak berdistribusi normal

$a_{hitung} \leq a_{table}$, berdistribusi normal.

Untuk data di atas 35, $\alpha = 0,05$, maka nilai kritis untuk table Kolmogorov-Smirnov dicari dengan menggunakan rumus :

$$K-S = \frac{1,36}{\sqrt{n}} = \frac{1,36}{\sqrt{250}} = 0,086$$

Uji Normalitas Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
Std.					
N	Mean	Deviation	Minimum	Maximum	
X1	250	70.72	5.262	56	82

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.72
	Std.	5.262
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.043
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai penyimpangan tertinggi atau maksimum hasil perhitungan a hitung = 0,84. Setelah membandingkan nilai kritis K-S pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 0,86 ternyata a hitung < a table atau 0,84 < 0,86 sehingga dapat disimpulkan data kepemimpinan (X1) berdistribusi normal.

Uji Normalitas Pekerjaan

Descriptive Statistics					
Std.					
N	Mean	Deviation	Minimum	Maximum	
X2	250	27.53	4.780	12	35

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.53
	Std.	4.780
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.059
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai penyimpangan tertinggi atau maksimum hasil perhitungan a hitung = 0,80. Setelah membandingkan nilai kritis K-S pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 0,78 ternyata a hitung < a table atau 0,80 < 0,86 sehingga dapat disimpulkan data pekerjaan (X2) berdistribusi normal.

Uji Normalitas Efektivitas Organisasi

Descriptive Statistics					
Std.					
N	Mean	Deviation	Minimum	Maximum	
X3	250	54.92	6.479	36	69

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X3
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54.92
	Std. Deviation	6.479
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.042
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai penyimpangan tertinggi atau maksimum hasil perhitungan a hitung = 0,75. Setelah membandingkan nilai kritis K-S pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 0,86 ternyata a hitung < a table atau 0,75 < 0,86 sehingga dapat disimpulkan data kepemimpinan (X3) berdistribusi normal.

Uji Linieritas dan Regresi

Tabel 2
Anava Untuk Uji Regresi Linier $X_3 = 37,92 + 0,24 X_1$

Sumber Variasi	Db	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	250	764613				
Reg. (a)	1	754161,44	533979,66			
Reg. (b/a)	1	398,57	398,57	9,83	3,88	6,62
Sisa	248	10052,99	40,54			
Tuna cocok	24	761,02	31,71	0,76	1,55	1,79
Galat	224	9291,97	41,48			

Pada Tabel 2. memperlihatkan hasil perhitungan untuk uji koefisien regresi. Pada $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} pada uji ini sebesar 9,83 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} nya yaitu sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan koefisien regresi pada persamaan $X_3 = 37,92 + 0,24 X_1$ signifikan.

Uji Linieritas Kepemimpinan (X1) terhadap Efektivitas Organisasi (X3)

Tabel 1
Regresi antara Efektivitas Organisasi (X3) terhadap Kepemimpinan (X1)

Keterangan	Nilai
Konstanta	37,92
Kepemimpinan (X1)	0,24

Diketahui persamaan regresinya adalah $X_3 = 37,92 + 0,24 X_1$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 37,92 menunjukkan bahwa besarnya efektivitas organisasi sebesar 37,92 dengan asumsi bahwa tanpa ada faktor kepemimpinan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,24 mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat sebesar 1 poin, maka efektivitas organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,24.

Untuk hasil uji kelinieritasan pada Tabel 3 terhadap persamaan regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0,76 lebih kecil dari nilai F_{tabel} nya, yaitu sebesar 1,55 pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier sederhana dapat diterima.

Uji Linieritas dan Regresi Pekerjaan (X2) terhadap Efektivitas Organisasi (X3)

bahwa apabila pekerjaan meningkat sebesar 1 poin, maka efektivitas organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,73.

Tabel 3
Regresi antara Efektivitas Organisasi (X3) terhadap Pekerjaan (X2)

Keterangan	Nilai
Konstanta	34,75
Pekerjaan (X3)	0,73

Pada Tabel 4 memperlihatkan hasil perhitungan untuk uji koefisien regresi. Pada $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} pada uji ini sebesar 102,39 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} nya yaitu sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan koefisien regresi pada persamaan $X_3 = 34,75 + 0,73 X_2$ signifikan.

Diketahui persamaan regresinya adalah $X_3 = 34,75 + 0,73 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 34,75 menunjukkan bahwa besarnya efektivitas organisasi sebesar 34,75 dengan asumsi bahwa tanpa ada faktor pekerjaan. Nilai koefisien regresi pekerjaan sebesar 0,73 mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan

Untuk hasil uji kelinieritasan pada Tabel 5 terhadap persamaan regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,38 lebih kecil dari nilai F_{tabel} nya, yaitu sebesar 1,59 pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier sederhana dapat diterima.

Tabel 4
Anava Untuk Regresi Linier $X_3 = 34,75 + 0,73 X_2$

Sumber Variasi	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	250	764613				
Reg. (a)	1	754161.44	533979.66			
Reg. (b/a)	1	3054.07	3054.07	102.39	3.88	6.62
Sisa	248	7397.48	29.83			
Tuna cocok	21	837.47	39.88	1.38	1.59	1.84
Galat	227	6560.02	28.90			

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Penelitian

Tabel 5
Tabel Uji Signifikansi Korelasi Variabel Penelitian

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
Efektivitas organisasi (X3) dengan Kepemimpinan (X1)	0,195	3,11	1,99	2,68
Efektivitas Organisasi (X3) dengan Pekerjaan (X2)	0,541	10,13	1,99	2,68

Untuk menguji kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan *Pearson product moment correlation coefficient* (r). Lind, William dan Samuel (2006:377-378)

menyatakan bahwa koefisien korelasi (r) yang berada pada -1 atau +1 mengindikasikan korelasi yang sempurna, sedangkan

koefisien korelasi yang mendekati angka 0 mengindikasikan korelasinya lemah.

Kekuatan hubungan antara variabel efektivitas organisasi (X3) dengan variabel kepemimpinan (X1) ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Product Moment* sebesar $r_{13} = 0,195$ dan uji keberartian koefisien korelasi uji t sebesar $t_{hitung} = 3,11$. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,11 >$ dari pada $t_{tabel} = 2,68$ pada $\alpha = 0,01$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi efektivitas organisasi atas kepemimpinan adalah sangat signifikan (sangat berarti).

Kekuatan hubungan antara variabel efektivitas organisasi (X3) dengan variabel pekerjaan (X2) ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Product Moment* sebesar $r_{23} = 0,541$ dan uji keberartian koefisien korelasi uji t sebesar $t_{hitung} = 10,13$. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 10,13 >$ dari pada $t_{tabel} = 2,68$ pada $\alpha = 0,01$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi efektivitas organisasi atas pekerjaan adalah sangat signifikan (sangat berarti).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kepemimpinan para pejabat di Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian akan mengakibatkan peningkatan efektivitas organisasi. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif pekerjaan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pekerjaan di Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian akan mengakibatkan peningkatan terhadap efektivitas organisasi.

Daftar Pustaka

- Anderson, Alan H and Dennis Barker. *“Effective Enterprize and Change Management”*. Blackwell Business., USA. 1996.
- Bernardin John H and Joyce E.A. Russel. *“Human Resource Management: An Experiential Approach”*.: McGraw-Hill, New York. 1998
- Cascio, Wayne F. *“Managing Human Resource:Productivity, Quality of Worklife, Profits”*. New York: McGraw-Hill, Inc., 1995.
- Daft, Richard L. *“The Leader Experience”*. Thomson Corporation., USA. 2005.
- George, Jennifer M and Gareth R. Jones. *“Organizational Behaviour”*. Prentice Hall International., New Jersey 2002.
- Hair F. Joshep. *at al. “Multivariat Data Analysis”*. Prentice-Hall Inc. New Jersey., 1998.
- Hisrich, Robert D and Michael P. Peters. *“Entrepreunership”*. McGraw-Hill/Irwin., New York. 2002.
- Kinicki Angelo and Robert Kreitner. *“Organizatioal Behaviour : Key Concepts, Skills & Best Pactices”*. McGraw-Hill/Irwin, New York. 2003
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Clinow. *Organizational Behaviour*. New Yoork: McGraw-Hill Irwin., 2008
- Robbins P. Stephen. *“Organizational Behaviour”*. Prentice Hall International, Inc., USA. 2001.