

BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMERINTAHAN DESA DI DESA CIBULUH KECAMATAN KALIPUCANG KABUPATEN PANGANDARAN

Ricky Adriansyah

Universitas Galuh Ciamis

E-mail : rickyadriansyah347@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan rendahnya budaya organisasi dalam pemerintahan desa diduga disebabkan oleh kurangnya tingkat daya dorong pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, kurangnya perhatian pada hal-hal rinci yakni sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail, orientasi orang, karakteristik budaya organisasi yang berorientasi pada sumberdaya manusia ini ada pada organisasi dengan dibuktikan dari adanya langkah-langkah kecil seperti pembekalan kemampuan dan pengetahuan bagi pegawai untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai, keagresifan yang pada organisasi masih sering tidak seimbang, stabilitas, yakni sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi meningkatkan kekuatan organisasi dan memperbaiki kelemahan organisasi tersebut, kurang berorientasi pada hasil pekerjaan jangka panjang, kinerja organisasi dalam bentuk tim belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam pemerintahan desa di Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi putaka dan studi lapangan meliputi observasi, wawancara, dan Sampel penelitian ini terdiri atas 10 orang yang semuanya merupakan semua perangkat desa di Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian sudah adanya upaya yang dilakukan, yaitu berusaha mempunyai keberanian menyampaikan gagasan atau ide, serta memotivasi dan mengembangkan inisiatif dalam setiap pekerjaan yang sudah dijalankannya. Lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, serta bisa memperhatikan pegawai lain supaya bisa saling membantu apabila menemukan permasalahan.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Desa Cibuluh*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal dan terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

Didalamnya terdapat tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hierarki yaitu seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan. Sebagaimana diketahui bahwa dalam

suatu organisasi terdapat sistem kegiatan dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Agar dapat mencapai tujuannya organisasi harus mampu mendayagunakan sumber-sumbernya juga sumber daya manusia.

Setiap organisasi pasti mempunyai identitas diri. Artikulasi dari identitas tersebut tercermin dalam etos, tujuan dan nilai-nilai organisasi. Identitas diri menunjukkan sense of individuality yang bisa membedakan dirinya dengan organisasi lain dalam lingkup persaingan. Jika dikelola dengan baik identitas diri sebuah organisasi bisa menjadi andalan untuk mengintegrasikan berbagai aktivitas penting yang esensial bagi kelangsungan organisasi. Dengan demikian maka sebuah organisasi seolah-olah layaknya sebuah keluarga besar dimana masing-masing anggota keluarga memiliki tanggung jawab yang sama saling peduli di antara mereka, berbagipengalaman saling mengingatkan jika ada yang salah.

Organisasi dikatakan berhubungan dengan aspek sosial, karena memang subjek dan objeknya adalah manusia yang diikat oleh nilai-nilai tertentu. Nilai adalah hakikat moralitas kehendak untuk memenuhi kewajiban manusia, baik dalam organisasi formal ataupun organisasi nonformal.

Untuk membentuk budaya organisasi, prosesnya dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Meski pada tahap pembentukan ide organisasi tersebut

belum menjadi kenyataan atau ada wujudnya secara fisik, tahap ini menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Budaya organisasi baru menjadi kenyataan ketika sebuah organisasi sudah benar-benar berdiri. Dapat dikatakan bahwa ketika organisasi berdiri, pembentukan budaya organisasi pun ikut dimulai.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Desa Cibuluh dan dapat memperbaiki tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Begitupula berdasarkan pengamatan awal penulis, terlihat bahwa budaya organisasi dalam Pemerintah Desa Cibuluh Kecamatan Padaherang Kabupaten Pangandaran belum optimal, seperti ditunjukkan dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya tingkat daya dorong pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, yang ditandai masih ada pegawai yang tidak inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan tanpa intruksi dari pimpinan. Terutama bidang perencanaan dikarenakan masih belum berani menanggung resiko dari program rencanakan.
2. Kurangnya perhatian pada hal-hal rinci yakni sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi,

- analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Contohnya seperti ketika pegawai melanggar aturan-aturan kecil yang peraturan tersebut merupakan suatu instrumen, karyawan dituntut untuk selalu bekerja secara cermat dan terperinci.
3. Orientasi orang, karakteristik budaya organisasi yang berorientasi pada sumberdaya manusia ini ada pada organisasi dengan dibuktikan dari adanya langkah-langkah kecil seperti pembekalan kemampuan dan pengetahuan bagi pegawai untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai. Contohnya diadakannya beberapa acara bersama seperti makan bersama, gotong royong hal ini untuk meningkatkan rasa dekat dengan pegawai lain.
 4. Keagresifan yang pada organisasi masih sering tidak seimbang, yakni masih banyak pekerja yang santai dan tidak ada motivasi untuk terus bersaing menjadi yang terbaik dikarenakan tidak adanya reward yang diberikan oleh pemerintah desa untuk pegawai yang terbaik
 5. Stabilitas, yakni sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi meningkatkan kekuatan organisasi dan memperbaiki kelemahan organisasi tersebut. Contohnya senantiasa diadakannya evaluasi bulanan agar kegiatan untuk kedepannya setidaknya lebih baik.
 6. Kurang berorientasi pada hasil pekerjaan jangka panjang, yang ditandai masih adanya pekerjaannya yang tertunda atau tidak tepat waktu. Contohnya kurang mempersiapkan data yang dibutuhkan untuk memperlancar kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga kesulitan ketika program tersebut ada karena persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan tidak lengkap dalam bidang pembangunan ditandai dengan adanya sebuah proyek pembangunan yang terbengkalai
 7. Kinerja organisasi dalam bentuk tim belum maksimal, sehingga ditemukannya ada pegawai memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu banyak, sebagian pegawai yang lain kurang memiliki tugas dan pekerjaan karena dianggap kurang cakap dan terampil contohnya masih ada pegawai yang besantai-santai di jam kerjanya sedangkan pegawai yang lain terlihat lebih sibuk karena memiliki beban kerja yang terlalu banyak.
- Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Budaya Organisasi di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk

menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuantujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi.

Tampaknya ada suatu kesepakatan yang luas, bahwa budaya organisasi yang sebagian menyebut juga tradisi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai bahkan dicita-citakan oleh organisasi itu.

Berbagai konsep tentang organisasi telah banyak disampaikan oleh banyak pakar dengan berbagai sudut pandangnya. Namun, berbagai konsep organisasi yang dikemukakan oleh pakar setidak-tidaknya mengandung dua unsur adanya dua orang ataulebih yang melakukan kerjasama, adanya sistem kerjasama dan adanya tujuan bersama yang hendak dicapai. Definisi tersebut sebagaimana disampaikan oleh Siagian (1997: 138) yaitu : “Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antarasorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan”.

Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

Pendapat lain diungkapkan oleh Siagian (1997: 138) yaitu : “Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antarasorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan”.

2. Hakikat dan Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari karakteristik yang relatif stabil, Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi. Menurut Robbins (1996: 289) antara lain sebagai berikut :

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:

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang menurut Sugiyono (2017 : 2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut : "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu."

Variabel penelitian ini, ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2012, p.512) antara lain sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko;
2. Perhatian pada hal-hal rinci;
3. Orientasi hasil;
4. Orientasi orang;
5. Orientasi tim;
6. Keagresifan;
7. Stabilitas.

Informan dalam penelitian sebanyak 11 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Langkah-langkah analisis data menurut Moleong, (2014:69), adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi suatu kategori tertentu. Dalam proses ini, data diklasifikasikan menjadi tema-tema inti.

3. Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan

teknik pemeriksaan. Dalam penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Moleong, (2013:70) menyatakan bahwa teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan sumber lainnya. Seperti yang dikutip oleh Moleong, membedakan empat macam triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

4. Triangulasi Data

Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik triangulasi bisa diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

Dalam teknik pengolahan data kualitatif, instrumen terpenting adalah dari peneliti itu sendiri. Melalui hal tersebut, maka kualitas penelitian kualitatif sangat bergantung dari seorang penelitinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran

Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat dilihat dari bagaimana pegawai perangkat desa dalam menerapkan beberapa dimensi budaya organisasi.

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi inovasi terlaksana kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa indikator dimensi inovasi yang belum dilaksanakan dengan baik. Inovasi ini belum diterapkan dengan baik dilingkungan kerja sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian, tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Hal tersebut sejalan dengan Luecke (2003:2), “inovasi merupakan suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan, atau mematangkan suatu pengetahuan/gagasan ide, yang kemudian disesuaikan guna mendapat nilai baru suatu produk, proses, atau jasa.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis berpendapat bahwa budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan suasana

kerja yang nyaman dan aman. Budaya organisasi yang kondusif salah satunya ditentukan oleh inovasi pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan inovasi yang dimiliki pegawai maka akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Perhatian pada hal-hal rinci

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi mengenai perhatian pada hal-hal rinci telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator dimensi perhatian pada hal-hal rincisudah terlaksana cukup baik. Setiap anggota organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dianggap penting dalam organisasi, sehingga mengetahui dengan pasti tugas serta tanggung jawabnya pada organisasi. Selain itu, pegawai juga dapat memahami dengan jelas arah tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2010: 67) bahwa: "Identitas perasaan bahwa milik perusahaan, bahwa anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja".

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pemahaman terhadap tugas dalam organisasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dengan demikian hal tersebut akan menjadi acuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Orientasi Hasil

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi mengenai orientasi hasil sudah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator dimensi orientasi hasil sudah terlaksana dengan cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Ingham (2012:132) menyatakan "Orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan".

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa output yang terbangun dalam organisasi sangat penting bagi pegawai dilingkungan organisasi. Output yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan atau akan menciptakan kinerja dan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa orientasi hasil dalam organisasi sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Orientasi yang tercipta dengan baik oleh pegawai akan menciptakan sesuatu yang harmonis antara anggota organisasi.

d. Orientasi Orang

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi

budaya organisasi mengenai orientasi orang telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Adanya orientasi orang yang terlaksana dilingkungan organisasi, akan mengakibatkan kenyamanan dalam bekerja.

Sejalan dengan pendapat Soekodjo (2013:65) bahwa “orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa rasa saling mendukung yang terjalin sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan adanya dukungan yang tercipta dilingkungan organisasi, maka akan berdampak positif terhadap kualitas kerja pegawai yang semakin baik bagi organisasi.

e. Orientasi Tim

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi terkait orientasi tim telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang sudah terlaksana dengan cukup baik. Artinya bahwa kemampuan anggota organisasi dalam

berorientasi secara timsudah terlaksana dengan cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Robbins (2003:57) bahwa “Dimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung Kerjasama”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa kemampuan tim dalam mengatasi permasalahan yang timbul di organisasi sangat penting. Sebab permasalahan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga akan menurunkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

f. Keagresifan

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi terkait orientasi tim telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang sudah terlaksana dengan cukup baik. Artinya bahwa kemampuan anggota organisasi dalam keagresifan sudah terlaksana dengan cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Robbins (2003:57) “bahwa sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa keagresifan dalam melaksanakan pekerjaandalam organisasi sangat penting. Sebab keterlambatan akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman

sehingga akan menurunkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

g. Stabilitas

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi terkait stabilitas telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa indikator yang sudah terlaksana dengan cukup baik. Artinya bahwa kemampuan anggota organisasi dalam stabilitas sudah terlaksana dengan cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Robbins (2003:63) “bahwa sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa stabilitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi sangat penting. Sebab stabilitas akan bisa mewujudkan tujuan dalam berorganisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi mengenai Budaya Organisasi dalam Pemerintah Desa di Kantor Desa Cibuluh Kecamatan Kalipucang Kabupaten Pangandaran, telah dilaksanakan cukup baik sesuai dengan hakikat budaya organisasi menurut Robbins (1996: 289), budaya organisasi terlihat belum dilaksanakan dengan optimal berdasarkan karakteristik utama yang merupakan hakikat dari sebuah budaya organisasi. Hal ini terlihat dari masih adanya

hambatan-hambatan seperti tidak semua pegawai berani dalam mengemukakan gagasan atau pendapat, serta kurangnya motivasi pegawai dan tidak adanya inisiatif dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Belum semua pegawai memiliki kecermatan, ketelitian serta perhatian terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan permasalahan dilingkungan kerjanya. Belum semua pegawai bisa menekankan hasil yang optimal, serta berusaha meningkatkan efektifitas kerja sehingga pegawai selalu merasa puas terhadap hasil kerjanya. Semua pegawai belum bisa bekerjasama dengan pegawai lain yang dapat mengoptimalkan hasil kerja serta bisa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan dalam bermusyawarah. Komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, serta kesediaan pegawai menolong rekannya ketika ada permasalahan yang secara keseluruhan mempunyai tanggungjawab yang sama. Pegawai selalu merasa puas dengan hasil kerjanya, padahal selalu tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Pegawai belum semuanya merasa nyaman, kurangnya strategi dan belum memiliki konsistensi dalam setiap menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ridwan. (2014), *Pembelajaran Sainifik Untuk Implementasi Kurikulum. 2013*. Jakarta: PT Bumi Aksara;

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnard, Malcolm. 2006. *Fashion sebagai Komunikasi*. Bandung : Jalasutra.
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya,. Bandung.
- J. Supranto. 1997. “*Pengukuran Tingkat kepuasan Pelanggan*”. Jakarta: Rinekaipta.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi: Organizational. Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Max, Weber. *Sosiologi Agama*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012. Terjemahan dari The Sociology of Religions.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, H.,1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.