

DAFTAR PUSTAKA

- Etzioni, Amitai, 1961. *Complex Organization : A Sociological Reader*. Rine Hart & Winston, New York.
- Gozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Graves, Desmond, 1986. *Corporate Culture : Diagnosis and Change Auditing and Changing the Culture of Organization*. Frances Pinter Publishing, London.
- Hasibuan, Malayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan I, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana.
- Hatch, M. J., 1997. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press.
- Jurnal, e-mail : hasimabdullaho@yahoo.com www.pascasarjana-stiami.ac.id
- Koentjaraningrat, *Pengantar Antropologi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- McKenna, Eugene dan Nic Beec, 1995, *the Essence of MSDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Toto Budi Santoso, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Cetakan VIII, Penerbit Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso, 2005, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Penerbit : PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nimran, Umar, 1996. *Kebijakan Perusahaan*. Karunika UT, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan keempat, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Osborne, D., dan Peter Plastrik, 2000. *Banishing Bureaucracy : The five Strategies for reinventing government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2000 Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sathe, Vijay, 1985, *Culture and Related Corporate Realities*, Richard D. Irwin, Inc.
- Schein, E.H. 1992, *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Siagian, Sondang P., 1989. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Silalahi, Bennet Prof. Dr., 2004. *Corporate Culture and Performance Appraisal*. Al-Hambra, Jakarta.
- Stoner, James A.F dan Freeman R. Edward, 1994, *Manajemen*, terjemahan Alfonsus Sirait, edisi kedua, cetakan kelima, penerbit : Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Susiati, 2001. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi I, Penerbit Graha Ilmu.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Questioner Responden

No. Responden :

SEMUA PERNYATAAN DI BAWAH INI MENYANGKUT TANGGAPAN
ANDA MENGENAI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan
Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : L / P *
4. Umur : tahun
5. Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin / Janda -Duda *
6. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2 / S3*

* Coret yang tidak perlu

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

- | Pilihan jawaban : | Nilai |
|--|-------|
| a. Sangat setuju/sangat sesuai/sangat lancar | : 5 |
| b. Setuju/sesuai/lancar | : 4 |
| c. Ragu-ragu | : 3 |
| d. Tidak setuju/tidak sesuai/tidak lancar | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju/sangat tidak sesuai/sangat tidak lancar | : 1 |

PERNYATAAN :

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO (X₁)						
1.	Organisasi memberikan Kebebasan menciptakan ide-ide baru dan cara baru dalam pelaksanaan tugas.					
2.	Organisasi memberikan kebebasan pegawai untuk menyampaikan pendapat					
3.	Keberanian pengambilan resiko dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi.					
4.	Organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar memiliki keberanian dalam menangani masalah					
PERHATIAN PADA GANJARAN (X₂)						
1.	Organisasi memberikan imbalan material yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan.					
2.	Organisasi memberikan imbalan non materil yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan					
DUKUNGAN (X₃)						
1.	Kesesuaian organisasi memberikan imbalan materiil dengan kinerja yang dilakukan					
2.	Organisasi memberikan dorongan pegawai agar berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan					
3.	Organisasi memberikan bantuan berupa fasilitas-fasilitas pendukung					
4.	Organisasi memberikan bantuan terhadap kesulitan dan pemecahan masalah.					
KEPEDULIAN (X₄)						
1.	Organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar agama yang dianut selalu mewarnai setiap aktivitas baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.					
2.	Organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ekstra menjaga kesehatan.					
3.	Organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar melibatkan diri dalam membantu pengelolaan terhadap sumber daya organisasi dan lingkungan kerja.					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
4.	Organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar peduli terhadap rekan sekerja dan membantu jika ada kesulitan					
PERILAKU KEPEMIMPINAN (X₅)						
1.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik. Misalnya pimpinan mampu berkomunikasi dua arah dan tidak merasa lebih pintar					
2.	Pimpinan tidak pernah mengerjakan tugas yang seharusnya diserahkan kepada pegawai					
3.	Pimpinan selalu mengadakan pengawasan dan memberikan dukungan moril					
4.	Pimpinan sensitif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai.					
5.	Pimpinan selalu memberikan penekanan agar pegawai mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
6.	Pimpinan memberikan keadilan dalam pembagian tugas dan wewenang sesuai struktur organisasi.					
ORIENTASI HASIL (X₆)						
1.	Organisasi menuntut pegawai mencapai sasaran pekerjaan dengan jelas dan terukur					
2.	Organisasi menuntut pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik					
3.	Organisasi menuntut pegawai agar bekerja maksimal					
4.	Organisasi menuntut pegawai menggunakan sumber daya organisasi dengan tepat dan hemat					
ORIENTASI TIM (X₇)						
1.	Dorongan agar pegawai menjadi bagian dari tim dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Dorongan agar pegawai bekerjasama dalam menjalankan tugas.					
3.	Dorongan agar saling percaya dalam hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja					
4.	Organisasi memberikan perhatian terhadap hasil usaha kelompok					

“TERIMA KASIH”

No. Responden :

KUESIONER PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
(Pengukuran Kinerja Pegawai dilakukan oleh Atasan Langsung)

Atasan Yang Menilai :

Nama :

Jabatan :

Pegawai yang Dinilai :

Nama :

Jabatan :

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
KUALITAS KERJA (Y₁)						
1.	Pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan					
2.	Pekerjaan selalu diselesaikan dengan tuntas					
3.	Pekerjaan selalu dikerjakan dengan baik dan rapi berhubungan dengan tugas dalam organisasi					
KUANTITAS KERJA (Y₂)						
1.	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan					
2.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dilakukan					
3.	Sarana dan prasarana yang ada mendukung penyelesaian pekerjaan					
KETEPATAN WAKTU (X₃)						
1.	Pemanfaatan waktu kerja yang ada bagi pegawai yang bersangkutan selalu tepat waktu					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
2.	Dalam hal absensi, pegawai yang bersangkutan tidak masuk kerja dalam satu bulan					

“TERIMA KASIH”