

PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) (Studi Kasus Moratorium *Bedolan* di Kabupaten Cilacap)

Fathul Aminudin Aziz *)

Abstract: *Anxiety of religious affairs office employees against Bedolan oratorium is being felt almost in every corner of the archipelago. The stigma of receiving rautities to the headman has increased his image as a clean institution extremely has degraded in the eyes of society. SEM Model Analysis methodology using AMOS software program, then analyzed by using 3 kinds; Univariate, bivariate, and the complex one (multivariate). This study starts from the theory of performance which states that the work can be accomplished by a person or group within an organization in accordance with the authority and responsibility of each in achieving the goals of the organization concerned not illegally breaking the law and in accordance with the moral and ethical. These results indicate that the organizational culture, organizational climate and professionalism effect on employee performance indicated from the value of R-Square of 0.839. This suggests that organizational culture, organizational climate and professionalism simultaneously have a significant contribution to the performance of employees. An active step that must be undertaken by the Ministry of Religious Affairs is to publish rules on Bedolan Marriage in order to increase the performance of religious affairs office employees.*

Keywords: *culture, organizational climate, employee professionalism and performance.*

Abstrak: *Menikah bedolan adalah mengundang petugas KUA di luar jam kerja, sehingga konsekuensinya pihak keluarga mempelai harus menyediakan uang transport bagi penghulu yang datang untuk mencatat proses pernikahan. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Kementerian Agama (Kemenag) menyepakati penghulu dilarang menerima amplop atau uang tanda terima kasih (transport) terkait pelaksanaan tugasnya sebagai petugas pencatat nikah, yang dianggap sebagai gratifikasi. Penelitian ini berdasar teori kinerja yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tidak secara ilegal melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi, dan profesionalisme mempunyai dampak terhadap*

*)Penulis adalah Dosen Tetap Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto.

kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai R-Square dari 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga aspek secara bersamaan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Langkah aktif yang harus dilakukan oleh Kementerian Agama adalah untuk mempublikasikan aturan tentang Bedolan Pernikahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agama urusan kantor.

Kata kunci: budaya, iklim organisasi, profesionalisme karyawan dan kinerja.

A. PENDAHULUAN

Kegelisahan pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) atas moratorium *bedolan* terasa hampir di segenap penjuru nusantara. Stigma penghulu menerima gratifikasi semakin menguat, citra sebagai sebuah lembaga yang *bersih* mengalami degradasi yang luar biasa di mata masyarakat. Dampaknya banyak penghulu di berbagai wilayah menolak melangsungkan pernikahan di luar Kantor Urusan Agama (KUA), hal ini menjadi isu kurang baik bagi Kementerian Agama terutama pada ranah *manajerial*.

Survei integritas yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyebutkan bahwa Kementerian Agama (Kemenag) sebagai lembaga paling korup di Indonesia. Survei di Kemenag ini menemukan praktik korupsi di sejumlah titik pada sektor pelayanan publik. Bahkan, praktik korupsi itu terjadi hingga ke tingkat daerah, terkait administrasi pernikahan di Kantor Urusan Agama (KUA).

Sebagai salah satu gambaran, Romli seorang Kepala KUA Kecamatan Kediri Kota yang sekaligus Petugas Pencatat Nikah (P2N), ditahan oleh Kejaksaan Negeri Kota Kediri, Jawa Timur. Dia diduga terlibat pungutan liar (pungli) atas biaya pencatatan nikah di luar ketentuan yang ada selama kurun waktu setahun pada 2012. Kepala Seksi Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kota Kediri, Sundaya mengatakan, dugaan keterlibatan tersangka berupa penerimaan uang sebesar Rp. 50.000,- dari setiap pernikahan di luar KUA, serta Rp. 10.000,- tambahan karena jabatannya sebagai Kepala KUA.

Kejaksaan Negeri Kota Kediri menjeratnya dengan tiga pasal, yaitu Pasal 11, Pasal 12 huruf e, serta Pasal 12 huruf i Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) dan ia dititipkan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kediri hingga selama 20 hari sambil menunggu jadwal persidangan kasusnya di pengadilan Tipikor di Surabaya.

Para penghulu di Jawa Timur membuat gerakan menolak menikahkan pasangan pengantin pada hari libur, yaitu hari Sabtu dan Minggu. Gerakan tersebut tidak sepenuhnya mendapat dukungan dari kalangan masyarakat. Penahanan Romli ini menimbulkan berbagai reaksi, di antaranya para penghulu melalui Forum Komunikasi Kepala Kantor Urusan Agama (FKK KUA) se-Jawa Timur menyatakan, tidak akan melayani akad nikah di luar Balai Nikah.

Pegawai Pencatat Nikah (PPN) diatur dalam perundang-undangan di Indonesia (UU No.22 Tahun 1946 jo UU No. 32 Tahun 1954) adalah satu-satunya pejabat yang berwenang mencatat perkawinan yang dilangsungkan menurut hukum agama Islam dalam wilayahnya. PPN mempunyai tugas dan kedudukan yang kuat menurut hukum, ia adalah Pegawai Negeri yang diangkat oleh Menteri Agama pada tiap-tiap KUA Kecamatan. Dengan demikian sebuah perkawinan harus dilangsungkan di hadapan dan di bawah pengawasan PPN.

Istilah menikah *bedolan* yaitu mengundang petugas KUA di luar jam kerja. Karena mengundang seorang petugas KUA, maka konsekuensinya adalah pihak keluarga mempelai harus menyediakan uang transport bagi penghulu yang datang untuk mencatat proses pernikahan. Besarnya nominal biaya transportasi sangat variatif, tergantung dari pemberian pihak keluarga mempelai. Umumnya biaya transportasi tersebut disesuaikan dengan jarak tempuh dan kondisi medan menuju lokasi pernikahan.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Kementerian Agama (Kemenag) menyepakati penghulu dilarang menerima amplop atau uang tanda terima kasih (transport) terkait pelaksanaan tugasnya sebagai petugas pencatat nikah. Pasalnya hal itu termasuk ke dalam kategori gratifikasi sesuai pasal 12B Undang-Undang (UU No. 31 Tahun 1999) tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor).

Berkaitan dengan hal di atas, Menteri Agama Suryadharma Ali menyatakan tidak bisa menghalangi para petugas KUA ataupun penghulu untuk membatasi pelayanan pernikahan di luar jam kantor ataupun hari libur, yaitu mulai 1 Januari 2014 tidak ada lagi pelayanan di luar balai nikah guna menghindari praktik menerima gratifikasi.

Pengaruh pelarangan pernikahan *bedolan* yang sudah membudaya di masyarakat ini tidak menutup kemungkinan menimbulkan dampak

positif dan negatif dan menjadikan problema baru di negara ini. Tidak sedikit masyarakat yang mendukung dengan pelarangan budaya nikah *bedolan* tersebut dan tidak sedikit pula masyarakat yang menolaknya dengan berbagai persepsi masing-masing. Terlepas dari dampak yang ada, pelarangan nikah *bedolan* akan sangat mengganggu profesionalitas yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai KUA.

Kondisi ini memunculkan berbagai spekulasi dalam organisasi khususnya budaya dan iklim organisasi di lembaga Kantor Urusan Agama (KUA) yang memang sedang dalam sorotan masyarakat Indonesia. Dibutuhkan sebuah strategi manajemen yang diharapkan dapat menjadi solusi dalam memecahkan problematika yang sudah membudaya di masyarakat, sehingga tidak mengganggu profesionalitas kinerja pegawai yang berada dalam organisasi lembaga Kantor Urusan Agama (KUA) tersebut.

Manajemen sebagai pola mengatur suatu proses diharapkan dapat memberikan sumbangsih penyelesaian dari berbagai permasalahan yang terjadi di kalangan masyarakat. Murti Sumarni-John Soeprihanto (1995), menerangkan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri atas kegiatan-kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain.

Manajemen dihadapkan pada budaya organisasi dan iklim organisasi yang sudah melekat di kalangan masyarakat dan mengalami perubahan yang secara drastis. Problematika dewasa ini seperti budaya pelarangan nikah *bedolan* yang mendapatkan tanggapan berbeda dari masing-masing di kalangan masyarakat, akan dapat berpengaruh terhadap profesionalitas dan pada nantinya berimbas pada kinerja para penghulu atau pegawai Kantor Urusan Agama (KUA).

Begitu peliknya berbagai persoalan *bedolan*, mulai dari manajerial, gratifikasi, hukum, administrasi, dan masih banyak yang lainnya. Hal yang mungkin akan mengurangi beban para pegawai KUA adalah dengan adanya rancangan perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2004 tentang tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada Kementerian Agama. Namun, masih belum jelas

kanan PP ini akan disahkan karena memerlukan banyak kajian dan kepentingan, minimal melibatkan 4 kementerian yaitu Kemenkokesra, Kemenkumham, Kemenag, dan Kemenkeu.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti: pengaruh budaya dan iklim organisasi terhadap profesionalitas serta implikasinya pada kinerja pegawai kantor urusan agama (KUA) (studi kasus moratorium *bedolan* di Kabupaten Cilacap).

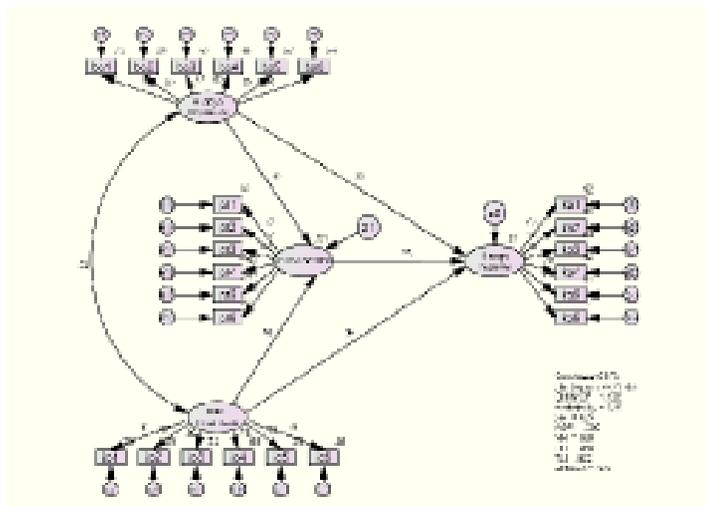
B. LANDASAN TEORI

Budaya organisasi merupakan bentuk karakteristik sebuah organisasi, bukan semata-mata individu anggotanya. Apabila sebuah organisasi diibaratkan sebagai manusia, maka budaya organisasi adalah personalitas atau kepribadian dari suatu organisasi, namun budaya organisasi dapat juga membentuk perilaku organisasi anggotanya, dan bahkan tidak jarang juga perilaku anggota organisasi sebagai individu. Jones (1995) mengemukakan budaya organisasi sebagaimana dikutip oleh Wirawan (2007) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota organisasi, juga dengan pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak lain yang berada di luar sebuah organisasi.

Iklim organisasi merupakan karakteristik relatif yang berkaitan dengan perbedaan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Suatu iklim organisasi yang kondusif memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai/karyawannya dimana ia ditempatkan.

Profesionalitas merupakan suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan sehingga memiliki sebuah kompetensi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA). Longman, (1987) mengemukakan profesionalitas sebagai tingkah laku, keahlian atau kualitas dari seseorang yang profesional.

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut ditempatkan bekerja.



C. PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap profesionalitas dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di KUA Kabupaten Cilacap setelah dilakukan penyebaran kuisioner mendapat data dengan pembahasan sebagai berikut:

Analysis Summary Model

Penjelasan hasil uji hipotesis melalui parameter *Output Regression Weights* dan *Output Standardized Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalitas

Hasil uji pada parameter *Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh **Budaya Organisasi** terhadap **Profesionalitas** diperoleh nilai C.R sebesar 2.473 dengan nilai signifikansi 0,013. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta hasil uji pada parameter estimasi *Standardized Regression Weights* Tabel 5.8 mempunyai nilai sebesar 0.455 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “**Budaya Organisasi** berpengaruh terhadap **Profesionalitas**” didukung.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Profesionalitas

Hasil uji pada parameter *Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh **Iklim Organisasi** terhadap **Profesionalitas** diperoleh nilai C.R sebesar 2.107 dengan nilai signifikansi 0,035, oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta hasil uji pada parameter estimasi *Standardized Regression Weights* mempunyai nilai sebesar 0.390 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “**Iklim Organisasi** berpengaruh terhadap **Profesionalitas**” didukung.

3. Hipotesis 3: Pengaruh Profesionalitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pada parameter *Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh **Profesionalitas** terhadap **Kinerja Pegawai** diperoleh nilai C.R sebesar 2.048 dengan nilai signifikansi 0,041, oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta hasil uji pada parameter estimasi *Standardized Regression Weights* mempunyai nilai sebesar 0.349 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “**Profesionalitas** berpengaruh terhadap **Kinerja Pegawai**” didukung.

4. Hipotesis 4: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pada parameter *Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh **Budaya Organisasi** terhadap **Kinerja Pegawai** diperoleh nilai C.R sebesar 2.428 dengan nilai signifikansi 0,015, oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta hasil uji pada para-

meter estimasi *Standardized Regression Weights* mempunyai nilai sebesar 0.357 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “**Budaya Organisasi** berpengaruh terhadap **Kinerja Pegawai**” didukung.

5. *Hipotesis 5: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji pada parameter *Regression Weights* untuk mengetahui pengaruh **Iklim Organisasi** terhadap **Kinerja Pegawai** diperoleh nilai C.R sebesar 2.505 dengan nilai signifikansi 0.012, oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta hasil uji pada parameter estimasi *Standardized Regression Weights* mempunyai nilai sebesar 0.363 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “**Iklim Organisasi** berpengaruh terhadap **Kinerja Pegawai**” didukung.

6. *Hipotesis 6: Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Profesionalitas*

Berdasarkan hasil *R-Square* diperoleh nilai *R-Square* pada profesionalitas sebesar 0.543 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap profesionalitas sebesar 50,43%. Hal ini berarti budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berkontribusi terhadap profesionalitas (H3).

7. *Hipotesis 7: Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Profesionalitas terhadap Kinerja*

Berdasarkan hasil *R-Square* diperoleh nilai *R-Square* pada kinerja pegawai sebesar 0.839 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi, dan profesionalitas secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 80,39%. Hal ini berarti budaya organisasi, iklim organisasi, dan profesionalitas secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai (H7).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan analisis penelitian ini serta melakukan berbagai macam uji dan persyaratan kelayakan, penyusun menyimpulkan temuan-temuan yang diperoleh, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dengan nilai CR (*Critical Ratio*) pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,473.

2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas, dengan nilai CR (*Critical Ratio*) pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalitas adalah sebesar 2,107.

3. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dengan nilai *R-Square* sebesar 0,543.

4. Profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai CR (*Critical Ratio*) pengaruh profesionalitas terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,048.

5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai CR (*Critical Ratio*) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,428.

6. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai CR (*Critical Ratio*) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,505.

7. Budaya organisasi, iklim organisasi, dan profesionalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil di atas, tampak bahwa budaya organisasi, iklim organisasi, dan profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0,839.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. 1999. *Sistem Manajemen Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Andy Sylvana. 2003. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota POLRI*. Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthur, Robert. 1991. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Azwar, Syaifuddin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baird. 2004. *What's New In Libraries Supervisor's Attitude and Employee's Performance*. *New Library World*. Vol 108 No.9/10, pp.460-462. Q emerald group Publishing Limited.

- Brown, Andrew. 1998. *Organization Culture*. London: Pitman Publishing.
- Bungin, Burhan. 2004. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Dane, Erik Ian, Ph.D. 2007. *Does Experience Matter? Examining the Relationship between Experience and Dynamic Decision-making Effectiveness among Professional*. University of Illinois at Urban Champaign.
- Darius. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai". *Disertasi*.
- Sari, Elviera. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 (1) Jan-Apr 2009:18.
- Eshraghi, Hesam, Harati, Seyyed Hasan; Ebrahimi, Khadijaeh; Nasri, Mohammad. *The Relationship Between Organizational Climate and Leadership Styles of The Managers of Physical Education Offices in Isfahan Province*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Grant, Adam M. 2008. *Journal of Applied Psychology (American Psychology Association)*, Volume 93 No. 1.
- Imran, Rabia; Ul-Haque, M. Anis. 2011. "Mediating Effect of Organization Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior". *Pakistan Journal of Pshycological Research*, Vol. 26, No.2, 2011.
- Kadarisman, Muh. 2011. "The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representative Council". *Journal of Administrative Science & Organization*, January, Vol. 18. No. 1.
- Litchman, Robert J. 2007. "Effect of An Organization's Climate on Performance of Supply Chain Managers in Michigan: A Perception Study". *International Journal of Quality and Productivity Management*, Vol. 7, No. 1 Desember 2007.
- Luthans, Fred. 2008. *Organization Behavior*, International Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahsusi. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalitas serta Implikasinya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di DKI Jakarta". *Disertasi*.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*, terjemah Diana Angelica, edisi ke 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, S., Wilson, D., & Hickson, D. 2004. *Beyond Planning Strategies for Successfully Implementing Strategic Decision*. *Long Range Planning*, 37.

- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nor, Mahmood; Bhatti, Afkar Majeed; Khan, Muhammad Asisf Ali; Khan Muhammad Yaqoob. "The Impact of Employees Perception of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior. Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Impact of social Network Ties in Pakistani Context". *European Journal of Social Sciences*, Vol. 22, No. 1, 2011.
- Raza, Ahmad Syed; Arid, Pir Mehr Ali Shah. 2010. "Impact of Organizational Climate on Performance of College Teacher in Punjab". *Journal of college Teaching & Learning*, October 2010, Vol. 7, Number 10.
- Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Schein. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soekmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Toole, J.C. and Louis, K.S., 2002. "The Role of Professional Learning Communities in International Education", in K. Leithwood and P. Hallinger (Eds.) *Second International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Dordrecht: Kluwer.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widi, Restu Kartika. 2010. *Asas Metodologi Penelitian; Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zang, Jianwei, Liu, Yuxin. 2010. "Climates and Its effects on Organizational Variables: An empirical Study". *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 2, No. 2, Desember 2010.