PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN, BUDAYA KERJA, INOVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA SURVEYOR PT SUCOFINDO (PERSERO) CABANG BATAM

SAJIYO
Universitas Batam
sajiyoeni@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the effect of training effectiveness, work culture, and innovation on the effectiveness of the work of surveyors. This study uses a quantitative approach using a survey method. Path analysis was used to analyze the data collected. The unit of analysis of this research is the surveyor on Sucofindo PT (Persero) Branch Batam. The results showed that the effectiveness of the surveyor directly influenced by training, workplace culture, and innovation. The study also found that innovation is influenced by training and work culture. Based on these findings it can be concluded that any changes are made to the effectiveness of the surveyor is influenced by training, work culture, and innovation. Therefore, the effectiveness of the surveyor, training, workplace culture, and innovation can be taken into consideration in strategic planning for the development of human resources of a company.*
Key Words: *Effectiveness of work, training effectiveness, work culture, innovation.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan, budaya kerja, dan inovasi terhadap efektivitas kerja surveyor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Unit analisis penelitian ini adalah surveyor pada PT Sucofindo (Persero) Cabang Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja surveyor dipengaruhi langsung oleh efektivitas pelatihan, budaya kerja, dan inovasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa inovasi dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan dan budaya kerja. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan terjadi pada efektivitas kerja surveyor dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan, budaya kerja, dan inovasi. Oleh karena itu, efektivitas kerja surveyor, efektivitas pelatihan, budaya kerja, dan inovasi dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat perencanaan strategis untuk pengembangan sumber daya manusia suatu perusahaan.
Kata kunci: Efektivitas kerja, efektivitas pelatihan, budaya kerja, inovasi.

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang seutuhnya adalah meningkatkan kualitas manusia yang bertakwa kepada Allah, kompeten, tangguh, sehat jasmani, rohani, cerdas, patriotik, disiplin, berbudaya kerja yang tinggi, inovatif, efektivitas kerja, kreatif, profesional dan berperilaku aktif dalam menumbuhkan prakarsa serta peran aktif masyarakat dalam pembangunan. Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan cara-cara yang memungkinkan atau dianggap cukup baik untuk dilakukan dalam menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Cara-cara yang dilakukan oleh masing-masing organisasi berbeda-beda. Salah satu cara yang dipakai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yangberkualitas menentukan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Mereka

 P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan kerja sama yang baik pula dalam hal pekerjaan baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Upaya untuk membangun SDM merupakan proses pembelajaran (*learning proses*) yang terus menerus, baik dari sumber daya manusia itu sendiri maupun dari organisasinya (yang dikenal dengan *learning organization*) untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. SDM, baik sebagai makluk sosial maupun sebagai sumber daya, merupakan pelaku aktif di dalam pembangunan. Perusahaan PT. Superintending Company of Indonesia atau lebih dikenal dengan nama PT. SUCOFINDO (Persero),adalah sebuah perusahaan jasa inspeksi, supervisi, pengujian, konsultansi dan pelatihan serta sertifikasi terbesar di Indonesaia yang tersebar pelayananannya di seluruh wilayah Indonesia yang sebagian besar sahamya dipunyai oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia yaitu 95 % dan sisanya dimiliki oleh Societe Generale Survailence (SGS) Genewa, Swiss. Berdiri sejak tanggal dua puluh dua bulan oktober tahun seribu sembilanr atus lima puluh enam (22 – 10 – 1956).

Salah satu masalah dihadapi organisasi atau perusahaan PT.Sucofindo (Persero) dalam upaya mewujudkan tujuannya adalah menyagkut efektivitas kerja surveyor. Rendahnya efektifitas kerja pegawai tercermin dari pegawai kurang kreatifitas, inovasi, budaya kerja belum optimal, kerjasama tim belum optimal, disiplin kerja belum optimal dan hasil kerja belum maksimal. Efektivitas kerja pegawai sangat penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaannya dana yang cukup, fasilitas yang memadai, perencanaan dan program kerja yang tersusun secara baik, tetapi terletak pada SDM sebagai pelaksananya.Efektivitas kerja surveyorperusahaan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Batam, untuk efektivitas produk dan proses, serta tingkat kecepatan penerbitan laporan / sertifikat realisasi perlu ditingkatkan.

Suparno Eko Widodo menjelaskan (2015:83), pelatihan merupakan komponen penting untuk pengembangan awal dan lanjutan dari tenaga surveyor atau pegawai. Beberapa literatur menyebutkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja (*improve performance*) dari karyawan. Untuk menjadi surveyor, perusahaan melakukan pelatihan internal sampai bisa menjadi surveyor yang kompeten, *integrity* dan handal. Pelatihan bagi surveyor bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh surveyor. Sehingga surveyor akan bekerja tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika surveyor mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan surveyor sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi surveyor dan tentunya untuk perusahaan.

Perusahaan yang mampu bertahan dalam jangka panjang dan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaaan lainnya adalah dengan berinovasi baik produk maupun jasa. Inovasi, memperbaiki sesuatu yang sudah ada dengan cara mengembangkannya, dan melakukan sesuatu dengan cara yang baru. PT. Sucofindo (Persero) mampu bertahan karena memiliki inovasi yang beragam yang berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja surveyornya. Namun demikian, masih rendahnya inovasi membuat perusahaan ini belum mencapai visinya yang telah ditargetkan. Rendahnya inovasi pegawai karena minimnya pengalaman dan pengetahuan pegawai dalam bekerja serta minimnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai Surveyor. Kajian tentang efektivitas kerja surveyor PT. Sucofindo (Persero) Cabang Batam dilakukan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan

efektivitas kerja surveyor.Hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam perencanaan program pengembangan sumber daya manusia, serta kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja surveyor sebagai salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Setelah menentukan wilayah penelitian, langkah berikutnya adalah menentukan populasi yang mau diteliti. Agar batas studi yang dilakukan menjadi jelas, maka sebelum melakukan penelitian ditetapkan terlebih dahulu karakteristik populasi yang mau dikaji. Berdasarkan karakteristik tersebut, diperoleh populasi pada penelitian ini sebanyak 140 surveyor. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 orang. Presisi yang diambil sekitar 5 hingga 10%. Namun dalam penelitian ini diambil presisi pengambilan sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang diharapkan responden dapat menjawab satu dari beberapa alternatif jawabannya. Jawaban yang dipilih memiliki bobot nilai 5 sampai 1 untuk setiap variabel, dari 4 variabel yaitu; efektivitas pelatihan, budaya kerja, inovasi, dan efektivitas kerja surveyor.

C. Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Langsung Positif Efektivitas Pelatihan(X_1) terhadap Efektivitas Kerja Surveyor (Y)

Hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan temuan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh secara langsung positif terhadap efektivitas kerja surveyor. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja surveyor dipengaruhi secara langsung positif oleh efektivitas pelatihan. Meningkatnya frekuensi pelatihan yang efektif akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja. Apabila tingkat efektivitas pelatihan yang diberikan kepada surveyor sesuai dengan yang diharapkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja, sehingga akan memberikan konstribusi dan produktifitas yang optimal. Pengaruh langsung positif efektivitas pelatihan terhadap efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan dipenuhinya pelatihan-pelatihan yang sesuai kebutuhan oleh perusahaan.

Wehibur Rokhman, (2014:25), denganjudul pengaruhpelatihan dan budaya organisasi terhadap effektivitas kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Kudus.Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positip dan signifikan variable pelatihan terhadap effektivitas kinerja. Zhivka Petkova (0995:100) dalam penelitiannya yang berjudul "*Optimizing Training Effectiveness: The Role of Regulatory Fit*". Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa program pelatihan sangat tepat untuk mencocokkan motivasi dasar peserta pelatihansehingga menghasilkan serangkaian hasil pelatihan yang menguntungkan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013:25) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya".Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Menurut Stephen P Robbin dan Mary Coulter (2012:8), Efektivitas kerja adalah melakukan pekerjaan dengan benar yaitu melakukan aktivitas kerja yang akan

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

membantu organisasi mencapai tujuan yang tepat. Dari uraian teori diatas dan berdasarkan pengujian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, hasil uji empirik menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Langsung Positif Budaya Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Surveyor (Y)

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa budaya kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap efektivitas kerja surveyor. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja surveyor dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya kerja. Meningkatnya budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja surveyor. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan efektivitas kerja surveyor

Bambang Dwidjo Kustoro, 2010 dengan judul pengaruh kekohensifan, gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja organisasi. Hasil penelitian terdapat hubungan positip langsung budaya kerja terhadap efektivitas kerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung juga oleh teori yang dikemukakan Gibsons dan Ivancevich (2013:66) yang mengatakan bahwa budaya yang berorientasi kerja menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (2013:301-303) menjelaskan bagaimana budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya.

Menurut Laurie J. Mullins (2010 : 475), effektivitas adalah berkaitan dengan melakukan sesuatu yang benar dan berhubungan dengan hasil pekerjaan serta proses yang dilakukan. Effektivitas adalah konsep yang berkaitan dengan mengerjakan dengan benar dan berhubungan dengan hasil dari pekerjaan yang akan dicapai. Dari uraian teori diatas dan berdasarkan pengujian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, hasil uji empirik menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Langsung Positif Inovasi(X_3) terhadap Efektivitas Kerja Surveyor (Y)

Hasil analisis hipotesis ketiga menghasilkan temuan bahwa inovasi berpengaruh secara langsung positif terhadap efektivitas kerja surveyor. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja surveyor dipengaruhi secara langsung positif oleh inovasi. Meningkatnya inovasi akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja surveyor. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Jeff Degraff & Shawn E.Quin. Menurut Jeff Degraff & Shawn E.Quin (2007 : 8), inovasi adalah pengembangan disengaja berupa produk, jasa, proses, atau ekspresi, seperti design dan fashion, yang dihasilkan dari kreativitas organisasi dan individu seperti penemuan disengaja dan tidak disengaja. Inovasi adalah meningkatkan sesuatu, menghilangkan atau menghancurkan sesuatu, mengembalikan kita untuk sesuatu di masa lalu, dari waktu ke waktu hal-hal menjadi sebaliknya.

John Adair (2004:62) menjelaskan bisnis yang sukses dijalankan dengan inovasi yang efektif dan perubahan membutuhkan: 1) ide-ide baru, 2) kemampuan memperoleh sesuatu yang baru dalam pekerjaan, 3) akal komersial, 4) fokus kepada pelanggan, 5) ilkim organisasi yang kondusif. Dari uraian teori diatas dan berdasarkan pengujian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, hasil uji empirik menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Pengaruh Langsung Positif Pelatihan(X_1) terhadap Inovasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis keempat memberikan temuan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung positif terhadap inovasi. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi dipengaruhi secara langsung positif oleh pelatihan. Meningkatnya pelatihan akan mengakibatkan peningkatan inovasi. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Fred Luthans dan Jonathan P. Doh. Menurut Fred Luthans dan Jonathan P. Doh (2013 : 334), pelatihan adalah proses mengubah perilaku dan sikap karyawan dengan cara yang memungkinkan dapat meningkatkan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Everett M. Rogger (2003 : 12), inovasi adalah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau organisasi.Inovasi berupa gagasan atau ide yang dipraktekkan untuk mendapatkan produk barang atau jasa yang baru dari hasil inovasi produk atau jasa yang ada. Dilihat dari manfaat yang diperoleh dari pelatihan, maka pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi seorang surveyor. Dari uraian teori diatas dan berdasarkan pengujian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, hasil uji empirik menunjukkan bahwa pelatihan positip berpengaruh terhadap inovasi.

Pengaruh Langsung Positif Budaya Kerja (X_2) terhadap Inovasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis kelima menghasilkan temuan bahwa budaya kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap inovasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya kerja. Meningkatnya budaya kerja akan mengakibatkan meningkatnya inovasi. Bhikkhu Dharma Suryo (2010 : 23) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja pada Panti Asuhan di kota Tomohon kabupaten Minahasa. Hasil penelian terdapat pengaruh langsung positip variable budaya organisasi terhadap inovasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Ray French. Menurut Ray Frech (2010 : 22), budaya adalah nilai-nilai historis berkembang, sikap dan makna yang dipelajari dan dibagi oleh anggota komunitas dan yang mempengaruhi kehidupan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011 : 361), inovasi adalah sebuah gagasan baru yang dijalankan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk, proses atau layanan. Dari uraian teori diatas dan berdasarkan pengujian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, hasil uji empirik menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positip terhadap inovai

Perkembangan organisasi modern yang berbasis pada pengetahuan mengarah kepada keharusan untuk melakukan inovasi. Fungsi organisasi dititik beratkan pada peletakan dasar pengetahuan dalam bekerja, yaitu melalui perencanaan kerja yang baik, pemanfaatan sarana dan prasarana serta proses kerja berdasarkan pengetahuan itu sendiri. Menjadi sebuah perhatian karena pengetahuan itu tidak statis, pengetahuan itu bertransformasi dan berubah sesuai zamannya. Adalah suatu kewajaran apabila pengetahuan berubah dengan cepat dan kepastian akan hari ini akan menjadi sesuatu yang absurd untuk esok hari. Hal tersebut yang menjadi dasar bahwa organisasi modern harus dikelola untuk melakukan perubahan terus menerus. Inovasi menjadi sebuah kewajiban untuk dilaksanakan. Menjadi permasalahan bahwa setiap perubahan berpotensi untuk mengecewakan bagi sebagian orang, mengganggu, dan menghambat kesinambungan komunitas tertentu. Setiap perubahan memang "tidak adil" dan setiap perubahan itu menggoyahkan. Bahkan tidak jarang inovasi dan perubahan dianggap sebagai "kehancuran kreatifitas" bagi sekelompok orang tertentu. Hal tersebut yang

 P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

menjadi penyebab golongan orang-orang tertentu dalam organisasi memilih untuk menolak atau resisten terhadap perubahan dan inovasi baru.

Mengelola perubahan dengan dinamikanya memang menjadi tantangan tersendiri dalam mengelola organisasi. Walaupun tidak mudah, tetapi hal tersebut adalah realita yang harus dihadapi setiap organisasi saat ini. Pilihannya hanya bertahan dalam lingkungan yang selalu berubah atau mati perlahan-lahan karena keyakinan bahwa organisasi kita adalah yang terbaik sehingga tidak perlu berubah. Kabar baiknya adalah saat ini kita berada pada zaman dimana perubahan adalah hal yang biasa terjadi. Perkembangan dan fenomena kepegawaian juga mulai bergeser dari pegawai tradisional menjadi*knowledge worker*. Hal tersebut menjadi modal sekaligus peluang dalam menghadapi perubahan dan dalam melakukan inovasi dalam organisasi. Untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, membangun organisasi yang fleksibel, terbiasa dengan perubahan dengan membangun budaya yang inovatif menjadi salah satu alternatif pilihan yang dapat dilakukan. Untuk membahas bagaimana cara membangun budaya inovatif dalam organisasi kita perlu mempelajari hal-hal yang menjadi pedorong untuk menjadi inovatif. Salah satu pendorong yang utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

D. Penutup

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh langsung positip terhadap efektivitas kerja surveyor. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang baik dan tepat guna mengakibatkan meningkatnya efektivitas kerja surveyor. 2) Budayakerja berpengaruh langsung positip terhadap efektivitas kerja surveyor. Hal ini berarti bahwa budaya kerja yang tinggi mengakibatkan meningkatnya efektivitas kerja surveyor. 3) Inovasi berpengaruh langsung positip terhadap efektivitas kerja surveyor. Hal ini berarti inovasi yang baik mengkibatkan meningkatkan efektivitas kerja surveyor. 4) Pelatihan berpengaruh langsung positip terhadap inovasi. Hal ini berarti pelatihan yang baik mengakibatkan meningkatkan inovasi. 5) Budaya kerja berpengaruh langsung positip terhadap inovasi. Hal ini berarti budaya kerja yang tinggi mengakibatkan meningkatnya inovasi.

Daftar Pustaka

Adair, John *Hand Book of Management and Leadership*, London: Neil Thomas and Thorogood ltd, 2004.

Armstrong, Michael and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. United Kingdom: Ashford Colour Press Ltd, 2014.

Daft, Richard L. *Understanding the Theory and Designof Organization*, 11th Edition Canada: South Westerm: Cengage Learning, 2010.

Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.

Degraff, Jeff & Shawn E. Quin, *Leading Innovation.* USA: McGraw Hill, 2007.

Deresky, Helen. *International Management Managing Across Borders and Cultures* New Jerssey: Pearson Education inc. Publishing Prentice Hall, 2011

Dyck and Neuber, *Principles of Management* . China: South-Western Cengage Learning, 2009 .

George and Jones, *Contemporary Management Creating Value in Organizations*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006 .

Griffin, Ricky W. *Management Principles and Practices*. Canada: South-Western Cengage Learning, 2013.

Griffin, Ricky W. *Management Principles and Practices*. Canada: South-Western Cengage Learning, 2013.

Hollenbeck, Noe., Gerhart & Wright, *Fundamentals ofHuman Resources Management, Gaining A Competitive Adventage*. Sixth Edition. United States: McGraw Hill.2014.

Jones, Gareth. *Organizational Theory, Design and Change*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010.

Jones, Gareth. *Organizational Theory, Design and Change*. New York: Pearson, 2010.

jp.fe.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/download/95/100diposting tanggal 2 Mei 2016.

King, Nigel., Neil Anderson, *Innovation and Change in Organizations*. New York: Bristol Limited, 1995.

Kopaske, Ivancevich dan Matteson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, Irwin, 2008.

Luthans, Fred. Jonathan P. Doh, *International Management Culture, Strategy, and Behavior*, eight edition. New York: McGraw-Hill, 2012.

Phatak, Arvind V. Rabi S. Bhagat, Roger J. Kashlak, *International Management*. New York: McGraw Hill, 2009.

Robbins, Sthephen P. & Mary Coulter, *Management*, tenth edition terjemahan Devri Barnadi Putera. Surabaya: Erlangga, 2010.

Rogers, Everett M. *Diffusion of Innovatios.* New York: McGraw-Hill, 2003.

Schermerhorn, John R. Jr., Richard N. Osborn, Mary Uhi Bieh, *Organizational Behaviour,International Student Version*. Asia: John Wiley & Son Pte, Ltd, 2012.

Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.