

# EFISIENSI

## KAJIAN ILMU ADMINISTRASI

Model Kepemimpinan dalam Reformasi Birokrasi Pemerintah (*Rumsari Hadi Sumarto*)

*Total Quality* Manajemen Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan dan Upaya Peningkatannya (*Rosidah*)

Pengembangan Multimedia Pembelajaran Bahasa Inggris Kelas IV SD untuk Meningkatkan Hasil Belajar (*Muslikhah Dwihartanti, Abdul Gafur*)

Pemetaan Kompetensi, Tugas, dan Pekerjaan Sekretaris di Dunia Kerja (*Suranto Aw, Rosidah,*

## **REDAKSI**

- Ketua Dewan Redaksi** : Djihad Hisyam, M.Pd.
- Sekretaris Redaksi** : Siti Umi Khayatun Mardiyah, M.Pd.
- Anggota Redaksi** : Joko Kumoro, M.Si.  
Muslikhah Dwihartanti, M.Pd.  
Arwan Nur Ramadhan, M.Pd.
- Sekretariat** : Isti Kistiananingsih, S.Pd.
- Alamat Redaksi** : Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Kampus Karangmalang Yogyakarta 555281  
Telp. (0274) 586168 Ext. 583 Fax. (0274) 554902  
Website : <http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi>  
Email: [efisiensi@uny.ac.id](mailto:efisiensi@uny.ac.id)

*Redaksi menerima tulisan masalah ilmu administrasi. Redaksi berhak menyingkat dan mengedit tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah substansi isinya. Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.*

# **PENCIPTAAN BUDAYA PERUSAHAAN YANG BAIK DALAM RANGKA MEMBANGUN PERUSAHAAN BERKUALITAS GLOBAL MELALUI PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN**

**Nadia Sasmita Wijayanti**

nandsasmita@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Budaya perusahaan yang kuat dan jelas dapat memberikan kerangka kerja yang mendasar kepada semua orang. Adanya kejelasan terhadap tata peraturan, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan visi misi yang ingin dituju, akan mempermudah setiap karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Tanpa adanya kejelasan tata peraturan, prosedur yang konkret dan visi misi yang jelas, karyawan tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Tujuan dalam pembentukan budaya perusahaan yang baik adalah menciptakan etos kerja karyawan yang tinggi, etos kerja tinggi merupakan tolok ukur kualitas dari suatu perusahaan. Budaya perusahaan adalah soft side, sebagai pendukung hard side (sistem produksi, struktural, desain dan teknologi) untuk memacu kualitas.*

***Kata kunci: Budaya Perusahaan, Kualitas Perusahaan, Etos Kerja***

## Pendahuluan

Etos kerja mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan itu sendiri, etos kerja yang tinggi amat diperlukan, sebagai tolok ukur dan evaluasi internal dalam bekerja. Setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan dengan etos kerja yang tinggi, karena bila etos kerja karyawan tinggi itu artinya mereka memiliki semangat bekerja yang tinggi pula. Bila mereka semangat bekerja, mereka akan semangat pula menghasilkan suatu produk atau jasa yang lebih baik yang akan laku apabila dijual dipasaran. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan penuh semangat, maka sudah pasti produktivitas perusahaan tersebut akan meningkat dan menghasilkan profit secara berkesinambungan, yang pada akhirnya perusahaan akan semakin eksis.

Sebaliknya, etos kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan inefisiensi kinerja karyawan dan penurunan kualitas produksi perusahaan, akibatnya perusahaan tidak bisa menjual produknya secara maksimal, yang

akhirnya perusahaan tidak bisa membiayai kegiatan operasionalnya. Yang semakin lama bisa berujung pada penutupan usaha karena perusahaan tidak mampu lagi membiayai kegiatan operasional. Banyak faktor penyebab etos kerja karyawan menjadi rendah yaitu kurang efektifnya pengadaan pelatihan karyawan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, lingkungan dan situasi kerja yang tidak kondusif untuk bertugas, kompensasi perusahaan yang rendah sehingga karyawan jadi malas berkarya karena merasa tidak dihargai sepantasnya, budaya perusahaan yang kurang baik dan kepemimpinan yang tidak efektif. Hal itulah yang menyebabkan etos kerja karyawan menjadi rendah.

Etos kerja karyawan yang tinggi, menunjukkan bahwa semangat bekerja karyawan juga tinggi, karyawan yang bersemangat akan mampu bekerja dengan baik menghasilkan produk dan jasa yang diinginkan, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan maksimal dan pada akhirnya tujuan perusahaan untuk mendapatkan profit demi

kelangsungan usaha dapat tercapai.

Etos kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan memiliki disiplin kerja, prestasi, dan tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan, serta selalu merasa perlu untuk terus melakukan perbaikan kualitas pribadi serta memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan karyawan mematuhi jam kerja, partisipasi aktif karyawan dalam menjaga kebersamaan, dan intensitas karyawan dalam menerima *reward* perusahaan. Sedangkan etos kerja karyawan rendah apabila karyawan memiliki pemahaman yang rendah terhadap nilai-nilai luhur dalam bekerja, dan memiliki pandangan negatif dalam menyikapi hidup dan menjalankan tata nilai yang telah ada, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang rendah dalam bekerja, tidak memiliki konsistensi dan tanggung jawab penuh dalam bekerja, tidak merasa perlu untuk melakukan perbaikan kualitas pribadi serta memiliki hubungan

sosial yang kurang baik dengan rekan kerja.

Dalam meningkatkan etos kerja karyawan, dibutuhkan budaya perusahaan. Budaya perusahaan merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam mendapatkan predikat sebagai perusahaan berkualitas global.

### **Budaya Perusahaan**

Bukan perkara mudah dalam memahami intisari budaya, karena orang hanya melihat tampilan yang terlihat (artefak), namun sulit melihat kedalamnya. Perusahaan mampu menuliskan kata-kata yang ditampilkan di setiap sudut kantor yang menampilkan nilai-nilai mereka. Tetapi kita sulit menilai sejauh mana kata-kata yang mereka pajang tersebut dapat diterapkan dalam lingkungan kerja di keseharian mereka.

Hal inilah yang membedakan perusahaan mampu berkembang menjadi perusahaan berkualitas global atau tidak. Perusahaan global mampu menghayati keyakinan dan nilai-nilai bersama. Sebagai contoh, perusahaan global yang bergerak

di bidang manufaktur, dimana segala tindakannya harus mengarah kepada kepuasan pelanggan yang dibuktikan dalam fokus yang ketat terhadap kualitas produk. Kualitas produk merupakan cerminan tujuh nilai dasar budaya perusahaan yang meliputi *competition, cooperation within our industry, customer first, respect for the value of people, mutual trust between employees and management, applied creativity, challenge and courage, and cost consciousness* (Botterman 2005:109). Dalam kegiatan produksi di lapangan, tim produksi mengartikan budaya perusahaan secara langsung melalui kegiatan eksekusi rencana perusahaan.

Salah satu contoh buruk yaitu di lingkungan perusahaan yang pada umumnya terjadi di perusahaan kita. Ketika sebagian besar dari kita memandang masalah adalah sesuatu yang buruk, diartikan sebagai pertanda manager yang jelek, dan kemudian mencari siapa yang paling bertanggungjawab, siapa yang paling bersalah, menjadikannya kambing hitam dan

bukan fokus mencari apa yang salah dan mengapa kesalahan bisa terjadi. Contoh cerminan dari nilai-nilai ini adalah soal bagaimana persepsi ketika menghadapi masalah dan menciptakan *problem solving environment*. Masalah bagi penganut nilai yang berfokus pada kualitas produk adalah sebuah kesempatan untuk berkembang dan merubah ke arah perbaikan. Masalah yang ditemukan dan yang terjadi di lapangan dianalisa dan dieksplorasi melalui *what* (apa yang telah terjadi), *why* (mencari tahu mengapa terjadi) dan bukan mempraktekkan *who* (bukan mencari siapa yang bersalah).

Menurut The Jakarta Consulting Group dalam buku budaya perusahaan karangan A.B.Susanto terdapat 10 karakteristik budaya perusahaan, yaitu:

1. Inisiatif individual, Seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam perusahaan. Meliputi derajat tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi. Seberapa besar seseorang diberi kewenangan dalam men-

- jalankan tugas, seberapa berat tanggung jawab yang harus dipikul sesuai dengan kewenangannya dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan.
2. Toleransi terhadap resiko, Seberapa jauh sumber daya manusia di dorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaan-nya.
  3. Pengarahan, Kejelasan organisasi dalam menentukan objektif dan harapan terhadap sumber daya manusia terhadap hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas dan waktu.
  4. Integrasi, Bagaimana unit-unit di dalam organisasi di dorong melakukan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik. Seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dalam pelaksanaan tugas. Seberapa dalam inter-dependensi antar sumber manusia ditanamkan.
  5. Dukungan manajemen, Seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
  6. Pengawasan, Meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku karyawan.
  7. Identitas, Pemahaman anggota organisasi yang loyal kepada organisasi secara penuh. Seberapa jauh loyalitas terhadap organisasi. Misalnya jika seorang karyawan dibangunkan dari tidurnya dan ditanya siapa dirinya. Dan dia menjawab saya adalah karyawan perusahaan X, berarti dia telah menjadikan perusahaan tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.
  8. Sistem penghargaan, Alokasi *reward* (kenaikan gaji, promosi) yang berdasarkan pada criteria hasil kerja karyawan. Pada perusahaan yang sistem penghargaannya jelas, semuanya telah terstandarisasi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditemukan.
  9. Toleransi terhadap konflik, Usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam budaya perusahaan yang toleransi

konfliknya tinggi, perdebatan dalam suatu pertemuan adalah sesuatu yang wajar. Tetapi pada perusahaan yang toleransi konfliknya rendah sumber daya manusia akan menghindari perdebatan dan menggerutu di belakang.

10. Pola komunikasi, Komunikasi organisasi yang terbatas pada hierarki formal dari setiap perusahaan. Misalnya perusahaan Amerika memanggil atasannya dengan nama depannya. Sedangkan di Eropa Barat memanggil dengan nama belakangnya. Sedangkan di Indonesia biasanya dengan awalan “Pak”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 79) budaya organisasi memiliki tiga karakteristik, antara lain: 1) Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi; 2) Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di tempat bekerja; 3) Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat berbeda, masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan

keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Budaya diwakili benda-benda khusus terdiri dari perwujudan fisik dari budaya organisasi. Contohnya mencakup akronim, gaya berbusana, penghargaan, mitos dan cerita mengenai organisasi, daftar nilai yang dipublikasikan, upacara dan ritual yang dapat diamati, lapangan parkir khusus, dekorasi, dan sebagainya. Benda-benda tersebut lebih mudah untuk diubah dibandingkan aspek budaya organisasi yang kurang terlihat. Pada tingkat yang lebih tidak terlihat, budaya merefleksikan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini cenderung berlangsung dalam waktu yang lama dan lebih tahan terhadap perubahan

Kesuksesan jangka panjang dalam pengaplikasian nilai-nilai ini, selain berfokus pada upaya perusahaan pada customer dan kualitas produk, perlu penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, agar anggota tim atau karyawan perusahaan memiliki nilai-nilai dan keyakinan bersama. Perlu adanya perlakuan kesetaraan



antar anggota organisasi untuk mendukungnya, seperti *identity card*, pakaian seragam, *family gathering* dan kafetaria bersama.

Sedangkan Charles Mitchel (2000: 181) menggunakan istilah budaya korporat dengan mendefinisikannya sebagai perekat yang menahan suatu perusahaan agar bersatu. Budaya korporat menggambarkan nilai-nilai organisasi, norma-norma berperilaku, kebijakannya dan prosedur-prosedurnya. Berbagai istilah seperti budaya organisasi, budaya perusahaan atau budaya korporat memiliki makna dan maksud yang sama. Masalahnya budaya perusahaan yang seperti apa yang harus dibangun dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan kata lain, budaya perusahaan yang dapat mengarahkan perilaku karyawan terhadap perusahaan sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

Pelaksanaan budaya kerja mem-punyai arti mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai etos kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa

depan. Manfaat yang didapat (Triguno 1996: 9) antara lain sebagai berikut: 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki; 3) Cepat menyesuaikan diri terhadap perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain); 4) Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu; 5) Kepuasan kerja meningkat; 6) Pergaulan yang lebih akrab; 7) Disiplin meningkat; 8) Pengawasan fungsional berkurang; 9) Pemborosan berkurang; 10) Tingkat absensi turun; 11) Ingin belajar terus; 12) Ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Budaya kerja sebenarnya sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan

kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan.

### **Kualitas Perusahaan dan etos kerja**

Tinggi-rendahnya etos kerja erat kaitannya dengan etik kerja, orang yang etika kerjanya jelek biasanya tidak mempunyai etos kerja.

Etos kerja merupakan suatu etik atau penuntun dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tinggi rendahnya etos kerja erat kaitannya dengan etik kerja, maksudnya bahwa orang yang etika kerjanya jelek biasanya tidak mempunyai etos kerja. Statement tersebut jelas menunjukkan bahwa etik ini me-

rupakan suatu penuntun orang untuk memiliki etos kerja yang baik sehingga seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Berangkat dari argument Geertz di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang mempunyai aspek evaluatif yang bersifat menilai dalam kehidupan masyarakat. Dalam kaitannya dengan pernyataan tersebut, etos kerja yang baik adalah etos kerja yang dilandasi oleh etik-etik yang bernilai baik. Sehingga bekerja yang baik adalah bekerja yang dilakukan secara jujur, disiplin, mau bekerja keras, rajin dan tekun, menggunakan waktu secara tepat, bertanggung jawab dan mandiri. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa bekerja yang baik adalah bercirikan efisiensi, penggunaan rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, semangat, sadar dengan kemampuan sendiri, dapat bekerjasama, serta berpikiran ke depan.

Menurut Sinamo (2005:26) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen

yang total pada paradigma kerja yang integral.

Paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Sinamo (2005:29-189), terdapat delapan etos kerja profesional yaitu: 1) Kerja adalah Rahmat; 2) Kerja adalah Amanah; 3) Kerja adalah Panggilan; 4) Kerja adalah Aktualisasi Artinya pengungkapan atau pernyataan diri yang harus diaktualisasikan melalui: 1) Kemampuan kita untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab; 2) Kejujuran; 3) Disiplin; 4) Kemauan untuk maju; 5) Tunjukkanlah terlebih dulu kualitas pekerjaan sebelum menuntut terlalu banyak untuk menerima imbalan yang besar; 6) Kerja adalah Seni; 7) Kerja adalah Ibadah; 8) Kerja adalah Kehormatan; 9) Kerja adalah Pelayanan

Delapan etos kerja tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak didasarkan atas perintah atasan melainkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh kejujuran.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: 1) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia; 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita; 5)

Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok yang dimiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia; 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan; 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan; 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Hal tersebut akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi

terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Etos kerja menurut Arep, Ishak (2002:160) adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif dan negatif pada orang tersebut. Etos kerja yang termotivasi tercermin dari 10 sikap kerja sebagai berikut: 1) Merencanakan, mengupayakan, mengusahakan; 2) Kuat daya nalar, kuat daya pikir; 3) Optimis, bukan pesimis; 4) Cukup percaya diri; 5) Cepat, tepat dan proaktif; 6) Konsisten/ tidak cepat bosan, sabar/ dinamis untuk terus mencapai yang diharapkan; 7) Kesungguhan dan ke-telitian; 8) Kerja keras dan kerja cerdas; 9) Pasrah dan tawakal; 10) Mandiri/ tidak bergantung orang lain.

Dampak dari seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi terlihat dari sikap kerjanya yang penuh kegembiraan dan semangat, optimisme dan disiplin kerja tinggi.

Etos adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin, moral dan gaya estetis serta suasana hati. Secara ringkas, etos adalah

sikap mendasar terhadap diri dan terhadap dunia yang direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja sama dengan refleksi dasar sikap hidup yang mendasar dalam menghidupi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan innerlife-nya suasana batin, semangat hidup, yang ber-sumber pada keyakinan atau iman. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bias mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja dalam penelitian ini mengacu kepada apa yang dikemukakan oleh Abdullah.

## Kesimpulan

Budaya perusahaan sebagai *soft-side* selayaknya mendapat perhatian yang seimbang dalam upaya membentuk organisasi yang berorientasi mutu. Budaya yang *quality-oriented* ini merupakan suatu perjalanan, proses, dan juga cara berpikir. Perusahaan perlu menanamkan beberapa kebiasaan dan kesadaran menyeluruh terhadap karyawan agar tercipta budaya perusahaan yang lebih baik lagi, yaitu tentang penanaman kesadaran akan inisiatif individu untuk bekerja tanpa diperintah lebih dahulu. Budaya bingung akan melakukan pekerjaan apa lagi setelah pekerjaan sebelumnya telah selesai, terkadang dipergunakan untuk hal yang kurang produktif. Apabila karyawan memahami nilai-nilai perusahaan dengan benar, maka karyawan akan memiliki kecenderungan etos kerja yang tinggi, yang didasari oleh customer driven.

Salah satu proses inovatif yang berdasarkan pada orientasi mutu dalam penciptaan budaya perusahaan yang baik adalah pengambilan keputusan yang tepat. Perusahaan perlu me-

tingkatkan kualitas kepemimpinan yaitu pimpinan diharapkan dapat menyampaikan arahan tugas secara jelas dan mendetail dan bisa dipahami oleh karyawan, dapat mensosialisasikan kebijakan baru perusahaan secara menyeluruh, dan dapat memahami permasalahan yang sedang terjadi sehingga bisa membuat keputusan yang tepat.

### Daftar Pustaka

- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri. 2002. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Botterman, Fricker. 2005. *Membentuk Pribadi Unggul: Empat Pilar Utama Membangun Kompetensi Profesi dan pribadi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell, Charles. 2000. *Memahami Budaya Bisnis Internasional*. Jakarta: PPM
- Sinamo, Jansen H. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Triguno. 1996. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.

### Biodata

Nadia Sasmita Wijayanti, S.A.B., M.Si. merupakan dosen tetap di Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi. Menyelesaikan studi D3 di AKABA 17 Semarang bidang English Department tahun 2010. Menyelesaikan Studi S1 di Universitas Diponegoro Semarang bidang Administrasi Bisnis tahun 2010. Studi S2 diselesaikan di Universitas Diponegoro Semarang bidang Administrasi Bisnis tahun 2012.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 586168 Ext. 583 Fax. (0274) 554902  
Website : <http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi> | e-mail : [efisiensi@uny.ac.id](mailto:efisiensi@uny.ac.id)

---

**RAMBU-RAMBU TEKNIS PENULISAN UNTUK EFISIENSI**

1. Tulisan merupakan suatu kajian ilmiah tentang masalah administrasi dan belum pernah dipublikasikan pada media lain.
2. Tulisan disusun dengan sistematika ilmiah mencakup unsur-unsur : (a) judul, (b) abstrak (c) pendahuluan tentang masalah yang dibahas, (d) tinjauan secara teoritis dan pembahasan, (e) perspektif baru yang diajukan, (f) kesimpulan, (g) daftar pustaka dan, (h) biodata.
3. Judul tulisan dibuat secara singkat namun menggambarkan substansi isi, sebaiknya tidak lebih dari sepuluh kata.
4. Abstrak yang menggambarkan intisari keseluruhan isi tulisan, disusun secara naratif, kurang lebih 100 kata, diketik satu spasi.
5. Di bawah abstrak ditulis kata kunci.
6. Penunjukan sumber acuan dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - a. Azhar Kasim (1998) menyatakan bahwa
  - b. Senada dengan pendapat Azhar Kasim (1998) bahwa
  - c. ... dikemukakan pula oleh Kristiadi (Azhar Kasim, 1998) kebijakan swastanisasi merupakan ....
7. Penulisan daftar pustaka:
  - a. Azhar Kasim. (nama, tahun, halaman). *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI & Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial.
  - b. March, J.G. dan J.P.Olsen (ed). 1990. *Ambiguity and Choice in Organization*. Oslo Universitetsforlaget.
8. Biodata penulis dalam narasi, memuat nama lengkap, gelar, tempat dan tanggal lahir, pendidikan terakhir, nama lembaga dan karya ilmiah yang relevan dengan masalah yang dibahas.
9. Nama penulis dan alamat dicantumkan di bawah judul, tanpa gelar.
10. Panjang tulisan 10 sampai 15 halaman kuarto ketik spasi ganda (MS Word, Arial 10), diterima redaksi dalam bentuk print-out dua eksemplar dan CD.

# EFISIENSI

## KAJIAN ILMU ADMINISTRASI

Volume XIII, Nomor 1, Februari 2015

ISSN: 1412-1131

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Alamat: Karangmalang Yogyakarta, 55281, Telp. (0274) 586168 Ext. 583 Fax. (0274) 554902  
Website Prodi : <http://ojs.umal.uny.ac.id/index.php/efisiensi> | E-mail Prodi: [efisiens@uny.ac.id](mailto:efisiens@uny.ac.id)