

ANALISIS DESKRIPTIF DESAIN ORGANISASI PADA PT. WIN WIN REALTY CENTRE

Renaldo Budiliono dan Roy Setiawan
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: Renaldo_09057@yahoo.com

Abstrak— Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode *star model* yang didalamnya terdiri dari *strategy, structure, processes, rewards, people*. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis desain organisasi pada PT. Win Win Realty Centre, menganalisis keselarasan antara *structure* dan peran organisasi, menganalisis pelaksanaan koordinasi dan integrasi pekerjaan antar unit bisnis, menganalisis sistem pengukuran dan pemberian *reward*, menganalisis sistem pemilihan dan penempatan orang-orang dalam peran baru pada perusahaan PT. Win Win Realty Centre. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

Dalam mengumpulkan data yang digunakan oleh penulis adalah *purposive sampling*.

Pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi sumber untuk membandingkan kebenaran informasi yang diperoleh dari informan yang berbeda.

Hasil dari penelitian perusahaan menunjukkan bahwa PT. Win Win Realty Centre dari sisi *strategy* telah menerapkan visi dan misi tetapi belum mencapai maksimal, dari sisi *structure* perusahaan mempunyai *structure* yang telah tersusun, dari sisi *processes* perusahaan melakukan dengan menganalisis lingkungan, dari sisi *reward* perusahaan melakukan dengan metode *scorecard* dan dari sisi *people* untuk mencari karyawan dengan menggunakan melalui iklan dan media.

Kata Kunci : Desain Organisasi , *Star Model* (*Strategy, Structure, Process, Reward, People*)

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pasar properti di Jawa Timur (Jatim) terus mengalami pertumbuhan pesat. Tahun ini saja diperkirakan pertumbuhan pasar di kawasan tersebut akan mencapai 30%. Sepanjang tahun 2012, para pengembang properti di wilayah Jatim telah membangun 13.000 rumah. Pesat dan berkembangnya pertumbuhan pembangunan rumah di Jawa Timur berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi di tempat tersebut.

"Harga tanah di Jatim juga terus naik. Tahun lalu Jawa Timur membangun 13.000 rumah lebih rendah dari target yang seharusnya 25 ribu tahun lalu," kata Wakil Ketua Umum Bidang Pertanahan *Real Estate* Indonesia Teguh Kinaro saat ditemui di Kementerian Perindustrian Jakarta, Kamis (22/2/2013).

Sementara itu untuk lokasi pembangunan paling pesat, Teguh menyebut daerah-daerah seperti Gresik, Sidoarjo,

Jember, Pasuruan dan Surabaya. Ia menambahkan tahun 2013 ditargetkan pertumbuhan pasar properti di Jatim mencapai 25-30%.

"Tahun ini perkiraan kita naik 25-30% dari 13.000. Daerah-daerah seperti Gresik, Sidoarjo, Jember, Pasuruan itu juga pesat. Kalo rumah sederhana itu tidak lebih dari 60 meter tetapi tergantung strategi bisnisnya. Supaya bisa masuk dihargai Rp 90 juta," katanya. (Finance detik 2013)

Semakin berkembangnya suatu perusahaan perlu juga diimbangi dengan sistem yang lebih baik. Sistem informasi dalam suatu organisasi digunakan untuk melihat, mengolah data untuk menghasilkan informasi yang mendukung perusahaan baik untuk pegawai, pelanggan, *supplier*, dan juga rekan bisnis. Organisasi merupakan hal yang penting juga setelah perencanaan, karena suatu rencana tidak akan dapat berjalan sesuai dengan target jika tidak adanya suatu organisasi yang menanganinya.

Berdasarkan (Nickles dan Mc Hugh dan Mc Hugh 1997: 133) terdiri ada 4 bagian yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan pengendalian. Ini menunjukkan bahwa organisasi adalah alat untuk menjalankan suatu rencana dalam memecahkan masalah dan untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Agar tujuan itu dapat tercapai, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang baik, yang akan mendukung jalannya kegiatan perusahaan, hal yang perlu diperhatikan juga adalah tingkat efektivitas kerja di dalam perusahaan tersebut. Dimana efektivitas kerja sangat penting karena efektivitas kerja adalah ukuran sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya (Sigit, 2003:2). Pencapaian tujuan tersebut dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila desain struktur organisasi dirancang dengan spesialisasi kerja yang fleksibel dengan tim kerja, rantai komando dengan informasi mengalir bebas, rantai manajemen yang luas, desentralisasi, dan formalisasi rendah merupakan ciri dari model desain struktur organik. Struktur organisasi yang dirancang dengan pola yang kaku dan terkontrol ketat yang dicirikan dengan spesialisasi yang tinggi, departementalisasi yang kaku, rentang pengendalian yang sempit, formalisasi yang tinggi, dan jaringan informasi yang terbatas dan sedikitnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Tingkat sejauh mana sebuah organisasi menyandarkan dirinya kepada peraturan dan prosedur untuk mengatur perilaku dari para pegawainya yang di sebut formalisasi. Beberapa organisasi beroperasi dengan pedoman yang disandarkan secara minimum di antaranya organisasi yang berukuran kecil, mempunyai segala peraturan yang memerintahkan kepada pegawainya mengenai apa yang dapat dan tidak dapat mereka lakukan (Stephen P. Robbins 1994)

Di dalam desain organisasi para manajer akan memilih berbagai alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan departemen (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007:235).

Dalam proses pemilihan ini para manajer melakukan usaha-usaha yang terkoordinasi. Koordinasi diperlukan agar terdapat kesesuaian antara usaha yang dilakukan para manajer dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan usaha-usaha tersebut maka dihasilkan cara yang akan dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Melalui pekerjaan seluruh karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Proses pembelajaran harus mengikut sertakan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan untuk memperoleh pengetahuan dan mengidentifikasi peluang pasar, memerlukan proses informasi yang di dapat berasal dari partner aliansi, dan dari pengamatan data data lain yang dikumpulkan. Oleh karena itu diperlukan proses pembelajaran untuk menambah pengetahuan melalui transformasi *organizational*. Kapasitas organisasi untuk menyerap pengetahuan dan memproses informasi tidak hanya tergantung pada pembelajaran secara individual namun juga tergantung pada pembelajaran secara organisasional. Dengan demikian organisasi dapat meningkatkan kemampuan untuk memproses pengetahuan ketika terjadi kolaborasi dan pertukaran informasi dalam perusahaan, dan ketika terdapat kebebasan yang lebih banyak pada karyawan untuk merubah pola aktivitasnya dalam proses menyesuaikan perubahan kondisi.

Dengan bergerak di bidang *real estate* membuat PT. Win Win Realty Centre memiliki persaingan yang ketat. Dengan hal itu penulis ingin meneliti desain organisasi yang di miliki PT. Win Win Realty Centre hal ini menarik bagi penulis untuk meneliti desain organisasinya karena kita dapat mengerti suatu desain awal mula di bentuk dan bagaimana mereka merancanginya, di tambah lagi dimana bidang *real estate* yang sangat ketat di kota Surabaya dan memiliki bermacam-macam desain organisasi, membuat ingin meneliti lebih dalam PT. Win Win Realty Centre. Oleh karena itu penulis meneliti dengan membuat judul “ Analisis Deskriptif Desain Organisasi pada PT. Win Win Realty Centre. “

Menurut (Stephen P. Robbins 1994:43) Sebuah organisasi mempunyai batasan yang relatif dapat diidentifikasi. Batasan dapat berubah dalam kurun waktu tertentu dan tidak selalu jelas, namun sebuah batasan yang nyata harus ada agar kita dapat membedakan antara anggota dan bukan anggota. Batasan cenderung dicapai melalui perjanjian yang eksplisit maupun implisit antara para anggota dan organisasinya. Pada kebanyakan hubungan kepegawaian, terdapat sebuah perjanjian yang implisit di mana pekerjaan itu ditukar dengan pembayaran upah. Menurut (Stephen P. Robbins Edisi 3 1994:54) : Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan

seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Menurut para ahli desain organisasi adalah struktur organisasi tertentu sebagai hasil dari berbagai keputusan dan tindakan para (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007:236). Desain organisasi adalah keseluruhan rangkaian elemen struktural dan hubungan di antara elemen-elemen tersebut yang digunakan untuk mengelola organisasi secara total (Griffin, 2004:352). Desain organisasi adalah sebuah proses memilih dan mengelola aspek- aspek struktural dan kultural yang dilakukan oleh para manajer sehingga organisasi mampu mengendalikan kegiatan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan bersama (Wisnu dan Nurhasanah, 2005:11). Beberapa pengertian tersebut dapat diketahui bahwa desain organisasi merupakan proses memilih dan mengelola segala aspek-aspek dalam organisasi sehingga menciptakan suatu struktur organisasi tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Jay Galbraith starmodel mengembangkan nya kerangka kerja untuk menganalisis organisasi pada tahun 1960. Starmodel adalah fondasi dimana perusahaan mendasarkan pilihan desain. Kerangka kerja ini terdiri dari serangkaian kebijakan desain yang dikontrol oleh manajemen dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Kebijakan adalah alat dengan mana manajemen harus menjadi terampil dalam rangka untuk membentuk keputusan dan perilaku organisasi mereka secara efektif.

Dalam star rmodel, kebijakan desain jatuh ke dalam lima kategori. Yang pertama adalah strategi, yang menentukan arah. Yang kedua adalah struktur, yang menentukan lokasi pengambilan keputusan listrik. Proses harus dilakukan dengan arus informasi, mereka adalah cara menanggapi teknologi informasi. Penghargaan memberikan motivasi dan insentif bagi perilaku yang diinginkan. Dan akhirnya, pemilihan dan pengembangan orang yang tepat - sejalan dengan kebijakan lain - memungkinkan organisasi untuk beroperasi pada efisiensi maksimum. Starmodel menunjukkan tuas yang manajer dapat mengontrol, dan sebagai hasilnya, dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan memilih perilaku yang diinginkan, manajer dapat mempengaruhi kinerja organisasi serta budaya.

Strategy perusahaan merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat. Strategi perusahaan biasanya berkaitan dengan prinsip-prinsip secara umum untuk mencapai misi yang dicanangkan perusahaan, serta bagaimana perusahaan memilih jalur yang spesifik untuk mencapai misi tersebut (Wibisono 2006, p. 50-51).

Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai-nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi di masa depan seperti yang diungkapkan oleh Kotler yang dikutip oleh (Nawawi 2000:122).

Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa seperti yang diungkapkan oleh Wheelen sebagaimana dikutip oleh (Wibisono 2006, p. 46-47)

Direction berfungsi agar manajemen dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan dan di arahkan menuju sasarannya seperti strategi yang dilaksanakan (Henry dan Render,2006 p. 110).

Desain organisasi yang memahami variasi, perubahan, kecepatan, dan integrasi akan menciptakan *competitive advantage*. *Competitive advantage* merupakan sesuatu yang didapatkan dengan cara mendesain suatu organisasi agar bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar memiliki kelebihan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing.

Structure organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikelompokkan secara formal. Sedangkan organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai serangkaian tujuan bersama (Robbins 2007:97)

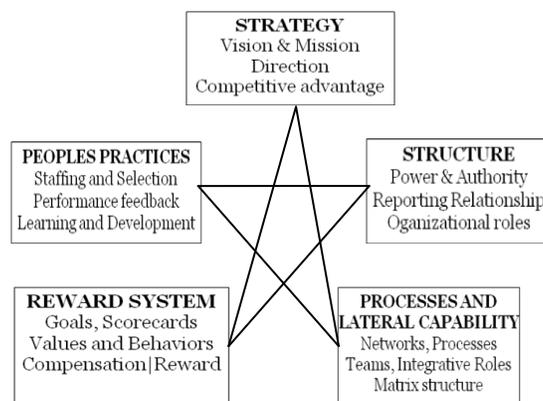
Power and Authority yang dimana pemimpin langsung perlu mengalihkan perhatiannya keberbagai departemen yang ada dan mengikut sertakan dalam urusan didalam departmen yang bersangkutan (Jay Galbraith 2007,p.124)

Processes adalah perpotongan struktur organisasi yang disebabkan oleh informasi dan pengambilan keputusan. Jika struktur organisasi dianggap sebagai anatomi organisasi, proses yang fisiologi atau fungsi. (Jay Galbraith 2007, p.138)

Menurut Siagian (2002:257), dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan, perlu melakukan empat hal; yaitu 1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, 2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “pint” untuk setiap pekerjaan, 3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, serikat pekerja, dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia, 4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain, dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

People berhubungan dengan mengatur kebijakan tentang sumber daya manusia baik dari perekrutan, seleksi, rotasi, pelatihan dan pengembangan. Kebijakan sumber daya manusia yang tepat akan mendapatkan kombinasi yang bagus, seperti menghasilkan bakat yang dibutuhkan oleh strategi dan struktur organisasi, menghasilkan ketrampilan dan pikiran yang akan diperlukan dalam menerapkan pencapaian tujuan.

Kerangka berpikir *Star Model*



Gambar 1.1 Gambar *Star Model* Jay R. Galbraith
Sumber: Jay R.Galbraith (2007)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain; secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012,p.6)

Menurut *Jay Galbraith* star model kerangka kerja untuk desain organisasi adalah yayanan di mana perusahaan mendasarkan pilihan desain. Kerangka kerja ini terdiri dari serangkaian kebijakan desain yang dikontrol oleh manajemen dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Kebijakan adalah alat dengan mana manajemen harus menjadi terampil dalam rangka membentuk keputusan dan perilaku organisasi mereka secara efektif

Jenis dan Sumber Data memakai data primer adalah “data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya” (Simamora 2004, p.33). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara personal untuk mengetahui lebih dalam mengenai desain organisasi yang di terapkan terhadap ciputra world. Peneliti mendapatkan data primer dari hasil wawancara yang dilakukan.

Data sekunder adalah “data yang sudah tersedia atau sudah dikumpulkan untuk suatu tujuan sebelumnya” (Simamora 2004, p.34). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data dari internet, berupa teori-teori, literatur, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode Pengumpulan Data menggunakan wawancara.

Penentuan Informan

Informan adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian baik sebagai pelaku maupun orang lain. (Bungin, 2007, p.78). Pada penelitian ini, teknik penetapan informan yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau

mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi proyek/situasi social yang diteliti. (Sugiyono, 2012, p.54)

Peneliti menggunakan konsep berpikir dengan *starmodel* yang dilakukan untuk meneliti perusahaan tersebut. Dengan menggunakan *starmodel* peneliti dapat mengetahui *strategy, structure, processe, people* dan *reward* di perusahaan yang sampai sekarang di terapkan. Dalam penelitian ini peneliti mencari divisi marketing dan HRD karena mereka memiliki peran penting (mengetahui organisasi dan sistem kerja).

Metode pengujian data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian data yang didapat tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan dan dianalisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Dan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengujian data dengan triangulasi sumber.

Proses analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis tersebut. (Moeleng, 2012).

Proses analisis data secara umum (Moleong, 2012):

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.
2. Melakukan reduksi data dengan cara membuat rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang penting
3. Menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan itu kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya
4. Pemeriksaan keabsahan data.
5. Melakukan penafsiran data.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dari 2 informan dari divisi marketing dan manager HRD akan menggunakan desain organisasi dengan cara metode *starmodel* yang termasuk *strategy, structure, processes, reward and people*.

Secara keseluruhan desain organisasi PT. Win Win Realty Centre dari segi *strategy* telah memiliki visi dan misi yang jelas tetapi dalam penerapan perusahaan belum mencapai hasil yang maksimal, tetapi perusahaan tetap berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang di inginkan. Dari segi *structure* perusahaan telah mempunyai *structure* yang jelas untuk di jalankan, setiap divisi (*marketing, finance, technic*) akan menerima penjelasan dari atasan setelah menerima penjelasan mereka di beri arahan untuk dapat ber koordinasi antar divisi dengan baik dan dapat bekerja sama – sama. Dari segi *processes* perusahaan menggunakan alur yang sudah di terapkan, yang menggunakan itu *processes* akan berjalan lancar dan dapat menganalisis lingkungan dan *customer*. Dari segi *reward* perusahaan menggunakan metode *scorecard* untuk mengukur kinerja karyawan dengan metode tersebut perusahaan akan mengetahui seberapa besar karyawan bekerja maksimal atau tidak, jika karyawan memberi perusahaan hasil yang memuaskan akan di berikan *bonus* (gaji). Dari segi *people* perusahaan menerapkan beberapa peraturan(di

lakukan seleksi dari pelamar-pelamar, jika banyak pelamar yang *qualified* maka akan mempermudah pencarian karyawan yang cocok) untuk mendapatkan karyawan yang di inginkan dan ber kontribusi bagi perusahaan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

1. Dalam mencapai *strategy* perusahaan mempunyai visi misi dengan menerapkan nilai-nilai yang ada tetapi semuanya hampir mencapai maksimal, akan tetapi perusahaan tetap berusaha dan menjalankan sesuai visi dan misi seperti (*life style, gaya hidup yang tinggi*).

2. *Struktur* organisasi yang dimiliki telah terstruktur berdasarkan urutan-urutan yang telah tertata. Dan semuanya juga melakukan kerja sama antar divisi untuk mempererat hubungan.

3. Pada *processes* perusahaan menggunakan cara vertical dan horizontal yang dimana di lakukan secara kerja sama antar divisi.

4. Pada pemberian *reward* perusahaan melihat berdasarkan kinerja seorang karyawan bilamana mereka melakukan dengan maksimal maka dari perusahaan akan di beri reward sesuai dengan hasil kerjanya. Tetapi jika tidak perusahaan hanya memberi nasihat untuk mendukung karyawan tersebut agar bekerja dengan maksimal atau sungguh-sungguh.

5. Di system perekrutan perusahaan melakukan system membuka lamaran kerja melalui iklan atau media. Jika ada seorang pelamar yang cocok mereka akan di wawancarai oleh divisi personalia jika cocok akan di lakukan test kepribadian dan iq.

Setelah melakukan penelitian pada perusahaan PT. Win Win Realty Centre, maka penulis dapat memberikan saran untuk PT. Win Win Realty Centre untuk perkembangan perusahaan ke depan. Beberapa saran yang diberikan oleh penulis antara lain :

1. Tetap melakukan inovasi – inovasi yang mendukung bagi perusahaan bisa di lihat bahwa persaingan yang ketat di bisnis *real estate* agar tetap mejadi tempat favorite bagi pelanggan.
2. Meningkatkan standart *selection* agar mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian di bidang yang di butuhkan.
3. Menciptakan nilai – nilai (*motivasi*) baru yang dapat memotivasi karyawan agar lebih maju .

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, (2008). *Dunia Waralaba*, Jakarta: PT Gramedia Grafindo Persada.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Dan Schendel dan Charles (1985) *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Untuk organisasi public dan Organisasi Non Profit. Jakarta: Grasindo.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Management*, jilid 1 (7th ed.) Jakarta : Erlangga.

- Grant, R. M. (2009). *Contemporary Strategy Analysis*. New York: John Wiley & Sons
- Hadari Nawawi, (2000), *Manajemen Strategik Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi* . Edisi tujuh , erlangga , Jakarta
- J. Salusu, (1996). *Pengambilan Stratejik*, Jakarta: Gramedia Widisarana.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Miles, R. E., Miles, G., Snow, C. C. (2006). Collaborative43. *Entrepreneurship: A Business Model for Continuous Innovation. Organizational Dynamics*, 35(1), 1-11.
- Moleong, J. L. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda karya.
- Nickels, McHugh & Mchugh. *Understanding Business 4th Edition*; by Irwin McGraw-Hill, Inc. United State of America, (1997)
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Porter, Michael E . (1998). *Competitive Strategy : Techniques for analyzing Industries and competitor*. New York : The Free Pres
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Rangkuti, Freddy (2004). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sigit, Soehardi. (2003). *Perilaku Organisasional*. BPFE UST: Yogyakarta
- Stephen P. Robbins (1994); alih bahasa, Jusuf Udaya. – Jakarta : Arcan
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall, New jersey.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bndung : Alfabeta.
- Umar, H, (2005). *Evaluasi kinerja*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Simamora Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE*, Yogyakarta
- Wisnu, Dicky dan Siti Nurhasanah (2005), *Teori Organisasi : Struktur dan Desain* , Penerbit UMM Press
- Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja*. Erlangga, Jakarta.

Retrived from

<http://finance.detik.com/read/2013/02/21/121722/2175908/1016/pasar-properti-di-jawa-timur-melesat-harga-tanah-terus-naik> (12 – 07 – 13) Wiji Nurhayat - detikfinance