

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BAPPEDA KOTA PALEMBANG PROPINSI SUMATERA SELATAN

*Dra.Hj. Sri Yulidar,M.Si
Dosen Tetap FE Universitas Palembang*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Timmi Bersaudara berjumlah 70 orang dan sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 3) Ssecara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih

rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana

kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan perusahaan guna menstimulasi karyawan agar bekerja secara maksimal.

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber dayam manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang

harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi ada lah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan suatu unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka SDM harus memiliki

motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi berprestasi itu sendiri.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rue & Bryan dalam Tjandra (2010:38) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintah kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisiensi. Serta keluhan aparatur pemerintah yang tidak memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal-

hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korban.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintah kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada didalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi.

Budaya organisasi kantor BAPPEDA kota Palembang propinsi Sumatera Selatan ini harus menjiwai seluruh insan pegawai kedepannya dan juga memberikan karakter khas Kantor BAPPEDA Kota Palembang dan menjadi suatu perwujudan agar dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada didalam organisasi sehingga dapat mempererat individu yang ada didalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja institusi/organisasi melalui pemahaman organisasi.

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk penelitian berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan"

1.2 Perumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Budaya Organisasi Pada kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?
2. Bagaimanan Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan

pengalaman mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga untuk melihat sejauh penerapan teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif Kantor Bapeda Palembang dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan.

3. Bagi Pihak pihak lain

untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pelatihan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya

Budaya (Culture) berasal dari kata *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menuburkan dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan

kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Menurut Edward Taylor dalam Sobirin, Achmad (2007 : 52) , Budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Sedangkan menurut Stoner dalam Moeljono (2009 : 16), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkahn laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

2.2 Pengertian Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif. Itulah sebabnya organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dalam Sobirin, Acmad (2007: 5), organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggota dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut J. Bernard dalam Tika (2008:3) organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006 : 4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat

untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Victor S.L Tan dalam Tunggal (2007 : 2) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. Jadi dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Tika (2006 : 10) adalah :

1. Inisiatif Individual
yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi

- sepanjangmenyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkanorganisasi atau perusahaan.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
 3. Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran danharapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi inidapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.
 4. Integrasi
Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Keompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yangdihasilkan.
 5. Dukungan manajemen
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana paramanager dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuanserta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
 6. Kontrol Alat
kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturanatau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
 7. Identitas
Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatuorganisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi diriinyasebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagaikelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
 8. Sistem imbalan
Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dansebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukandidasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
 9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.5 Fungsi Budaya Organisasi

Tika, Moh. Pabundu (2006 : 14) dalam bukunya *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi. *Pertama*, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain *Kedua*, sebagai perekat

bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaannya. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya. *Ketiga*, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif. *Keempat*, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama. *Kelima* sebagai integrator.

Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru. *Keenam*, membentuk perilaku bagian anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat

memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi. *Ketujuh*, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. *Kedelapan*, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut. *Kesembilan*, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. *Kesepuluh*, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi

dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota-anggota organisasi.

2.6 Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya. Ada beberapa poin yang berpengaruh terhadap pembentukan suatu budaya organisasi. Point tersebut adalah :

a. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Untuk itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi kondisi tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai ini sebagai pedoman berfikir dan bertindak

bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen untuk memperoleh kualitas pelayanan yang baik.

c. Panutan atau keteladanan

Panutan bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Panutan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual adalah deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai usaha organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya.

e. Jaringan Budaya

Jaringan Budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan

memberikan interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

f. Perubahan Budaya Organisasi

Sebuah organisasi menetapkan bahwa budaya organisasinya harus di ubah.

Misalnya karena perubahan lingkungan luar yang drastis, organisasi yang bersangkutan harus menyesuaikan dengan kondisi-kondisi ini atau tidak dapat bertahan. Tetapi, mengubah budaya lama dapat mengalami banyak kesulitan yang dapat diramalkan bisa berupa keterampilan, staf, hubungan-hubungan, peran-peran dan struktur yang sudah berakar serta pihak-pihak seperti serikat buruh, manajemen, atau bahkan para pelanggan yang masih mendukung dan terbiasa dengan budaya yang lama.

Meskipun ada halangan dan hambatan, budaya itu dapat dikelola dan diubah. Usaha untuk mengubah budaya ini dapat mengambil banyak bentuk yang berbeda. Seperti mengembangkan rasa kebersamaan sejarah, menciptakan rasa kebersamaan, mempromosikan rasa kesamaan anggota, dan meningkatkan pertukaran pengalaman diantara anggota. Organisasi yang berusaha mengubah budaya mereka juga harus berhati-hati agar tidak meninggalkan akar budaya seluruhnya yang sudah terbentuk.

2.7 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai /karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006 : 16). Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prawiro Sutoro dalam Tika (2006 : 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2009 : 38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh

dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Sedharmayanti (2010: 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian ini adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi. Simanjuntak, Payaman J. (2008 : 1) dalam bukunya Manajemen Dan Evaluasi Kinerja memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

2.8 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja

seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006 : 9)
Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).
2. Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2006 : 9)
Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas
3. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 9)
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.9 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian.

Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010 : 67)

2.10 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002 : 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturanyang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolok ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yangtelah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalammeningkatkan kinerja.

7. Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya. variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :

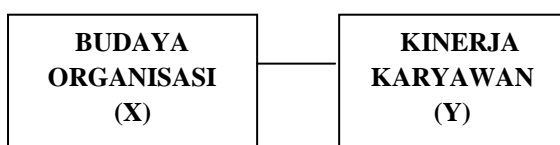
2.12 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2008 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

2.13 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah



Gb.1

keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan “

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Merdeka No.74 Palembang Propinsi Sumatera Selatan

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati,2002). Yang menjadi responden adalah sebagian mereka yang bekerja pada Kantor BAPPEDA Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen :

- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
- Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier (*Linear regression*) dengan pendekatan Kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*). Dalam rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yaitu Sistem penerimaan karyawan yang berhubungan dengan variabel terikat kepuasan kerja. Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik terhadap motivasi kerja maka peneliti menggunakan regresi sederhana sebagai berikut :

melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrumen :

- Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Sistem Penerimaan Karyawan

X = Sistem Penerimaan Karyawan

a,b = Konstanta

e = error item

3.6 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang

akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Prestasi Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel independen pertama

b = Koefisien regresi independen pertama

c. Koefisien determinasi (r^2), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika thitung > t tabel, maka variabel independent (X_1) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika thitung < ttabel, maka variabel independent (X_1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4. 1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang.

Dari 67 kuesioner yang disebar sebanyak 52 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut, hal ini disebabkan kurang lengkapnya jawaban yang diberikan oleh responden dan tidak dikembalikannya kuesioner. Berdasar kan jenis kelamin

diperoleh data sebanyak 33 pegawai berjenis kelamin laki-laki (63,4%) dan 19 pegawai wanita berjenis kelamin wanita (36,5%).

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulativae Percent
Valid laki-laki	33	63,4	63,4	63,4
Perempuan	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah

4.1.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh

melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

4.1.3 Uji Validitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,6 ($r > 0,6$). Hal ini berarti secara keseluruhan item-item setiap variabel di kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan. Hasil dari penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji Validitas

	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	33	66,0	66,0	66,0
laki-laki	17	34,0	34,0	100,0
Perempuan	50	100,0	100,0	
Total				

Sumber: data primer diolah

4.14 Uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Setelah peneliti melakukan uji validitas dilanjutkan kepada uji reliabilitas yakni untuk mengecek atau mengetahui apakah kedua variabel yang digunakan peneliti reliabilitas atau tidak.

Menurut Nurgiyantoro (2002 : 329), dalam bukunya Statistik Terapan untuk mengukur atau menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian digunakan “Metode Alpha Cronbach”

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach’s alpha (α) > 0,60 (Imam Ghozali, 2007:42

Tabel-7
Reliability Statistics
Budaya Organisasi (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	9

Sumber : Data Diolah, SPSS 15, 2016

Tabel-8
Reliability Statistics
Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	9

Sumber : Data Diolah, SPSS 15, 2016

Berdasarkan tabel 9 dan 10 yakni hasil pengolahan data mengenai realibilitas

dianggap reliabel sebab nilai cronbranch alpha sudah diatas **0,60**.

TABEL-9
RELIABILITAS VARIABEL PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,731	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,254	Valid

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah Tahun 201 6

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,254 Karena

keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana, dimana variabel-variabel independen yang diduga mempengaruhi budaya organisasi dibatasi satu variabel saja. Variabel yang dianalisis yaitu kinerja karyawan. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier dengan menggunakan

program "SPSS". Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut diatas dan melihat bagaimana hubungan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dengan model regresi linier sederhana terhadap Kinerja karyaawan (Y) sebagai dependen dengan variabel Budaya Organisasi (X) sebagai independen variabel, secara lengkap

ditampilkan Budaya Organisasi (X) sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada tabel berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,302(a)	,091	,073	4,805

a Predictors: (Constant), Budaya_X

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan seperti yang dapat dilihat pada tabel 12 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,302. Hal ini berarti budaya organisasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena nilai R= 0,302 mendekati 1.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	21,077	3,722		5,662	,000
	Budaya_X	,283	,126	,302	2,242	,029

a Dependent Variable: Kinerja_Y

- **Tabel Coefficients^a**

Metode persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom unstandardized koefisien B, yaitu :

$$Y = 21,077 + 0,283 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. = 21,077 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X

adalah nol, maka *Kinerja (Y)* sebesar 21,077.

- b. = 0,283 menunjukkan bahwa variabel *Budaya organisasi (X)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,283 satuan skala

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan dalam katogori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat.

Pelaksanaan kegiatan dalam katogori sangat baik. Dimana kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan benar-benar mengaplikasikan kegiatan sesuai dengan konsep yang telah

disepakati sehingga karyawan yang mengikuti dapat menangkap dan memahami kegiatan yang diberikan sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil analisis diatas maka melalui budaya organisasi, karyawan diharapkan mampu maenjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan **telah terbukti dan dapat diterima.**
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Budaya Organisasi. Dukungan dari manajer sangat mempengaruhi

Kinerja karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh manajer dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggungjawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik

5.2 Saran-saran

1. Sebaiknya pihak karyawan kantor BAPPEDA Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan lebih diintensifkan Hasil dari proses budaya organisasi perusahaan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Diharapkan dengan

adanya kegiatan tersebut menumbuhkan budaya organisasi dari pimpinan dan calon pimpinan dimasa yang akan datang

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain Melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner ini, Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak dikembalikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPPF – UGM
- Laurensius, Ferry. 2006. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*.

- Jakarta : Lembaga Manajemen FE-UI
- Sugiyono. 2005.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta :Lembaga Penerbit FE-UI.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Tjandra, W. Riawan,dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik* . Yogyakarta : Pembaruan
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Tika, Moh. Pabundu. 2006.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadari. 1990.*Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah MadaPress
- Tunggal, Amin. Widjaja.*Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta :Harvarindo
- Sedharmayanti. 2003.Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) *Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Singarimbun, Masri. 2000.*Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sobirin,Achmad.2007.*Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN