

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PEMUDA OLAHRAGAPARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO)

Prihan Suhudi¹ Rosidi² Jamal Abdul Naser³

¹²³Universitas Gajayana Malang

Prihan123@gmail.com, rosidi123@gmail.com, jamal123@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Based on this, this research study aims to determine the application of organizational culture and employee performance at the Department of Youth, Sports, Tourism and Culture of Probolinggo Regency.

This study uses a qualitative method. Qualitative research is a scientific research, which aims to understand a phenomenon in a natural social context by prioritizing the process of deep communication interaction between researchers and the phenomenon under study. Researchers took the research location with observations at the Youth, Sports, Tourism and Culture Office of Probolinggo Regency to support the data needed in research related to the application of organizational culture and employee performance. Sources of data obtained from the field where the research was carried out. To obtain this data, the interview method was used. This data was obtained from the results of the answers of related informants.

The results of this study are as follows: (1) Organizational Culture at the Department of Youth, Sports, Tourism and Culture of Probolinggo Regency is in the good category, because it can increase motivation and can form good attitudes and behavior in employees. (2) Employee performance at the Probolinggo Regency Youth, Sports, Tourism and Culture Office is also in the good category, meaning that the employee's performance has carried out their duties well, is responsible for work, prioritizes work and manages time well.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Qualitative Method*

INTRODUCTION

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Perkembangan teknologi mengubah mindset manusia. Tuntutan persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kebutuhan usaha melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang berkualitas. Semakin berkualitas indikator dari kinerja tersebut, maka semakin tinggi pula suatu kinerja. Hanya kinerja yang tinggi dapat membuat keefektifan dan daya saing suatu organisasi secara jangka panjang. Pembentukan kinerja yang berkualitas dengan daya saing yang tinggi dapat diwujudkan apabila budaya organisasi yang berdampak pada perilaku, cara kerja, dan motivasi para anggota organisasi sebagai kinerja organisasi. Budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kinerja, budaya organisasi yang kondusif akan dapat memandu atau mengarahkan perilaku kerja produktif anggota organisasi dan akhirnya mampu mengantarkan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi, karenanya dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminologi yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat satu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur.

Kabupaten Probolinggo memiliki banyak potensi wisata yang dapat dikembangkan dan mempunyai prospek yang menjanjikan apabila Pemerintah Kabupaten Probolinggo dapat mengelola wisata tersebut secara profesional dan berkelanjutan. Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo memberikan perhatian dalam bentuk keuangan untuk membangun sarana

dan prasarana serta kebutuhan lainnya yang dibutuhkan oleh masyarakat (Probolinggo.go.id). Latar belakang pengembangan wisata Pantai Bohay Harmony adalah generasi-generasi muda. Menurut Qomaruddin Binor merupakan perwujudan upaya untuk menggeliatkan kearifan budaya lokal yang sepertinya sudah mulai banyak ditinggalkan oleh generasi muda. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo adalah dengan menerapkan budaya kerja atau nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Semua pegawai harus tahu dan melaksanakan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja organisa

RESEARCH METHODS

Lokasi penelitian di Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian yang bersifat deskriptif. Menentukan informan penelitian sesuai dengan teknik yang sudah ditentukan yaitu melalui keterangan orang yang berwenang dipemerintahan dan melalui wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti memilih informan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) eselon IV dengan lama bekerja diatas 5 tahun, eselon III yang lama bekerjanya mencapai 10 tahun, dan untuk PNS yang bekerja selama 5 tahun.

Sumber data primer diperoleh dari lapangan dimana penelitian itu dilaksanakan dengan metode wawancara. Sumber data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah buku-buku literature, peraturan perundang-undangan, tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis dan informasi yang jelas dan sumber data tersier untuk memperkuat data primer dan sekunder adalah hasil wawancara dari pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kota Probolinggo.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menganalisis data yang sudah diperoleh dan mengecek keabsahan data yang merupakan konsep validitas dan reabilitas data.

RESULT AND ANALYSIS

Penerapan Budaya Organisasi

Pernyataan Bapak Ir. Sumaidi, MM sebagai informan 1 dan Kasie Kesenian Tradisional yang bernama Bapak Muhzazin, S.Sos, MM sebagai informan 3 adalah sebagai berikut.

“Senyum, sapa dan salam sudah menjadi kebiasaan dalam Kantor kami. Tidak hanya kepada pagawai saja tapi juga masyarakat. Tentunya untuk terlaksananya pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Ada juga kegiatan di setiap pagi, kami selalu mengadakan doa berasma serta mengajak yang bergama Islam untuk beribadah solat Dhuhur bersama, lalu dilanjutkan makan siang bersama di Kantor dinas. Kalau jumat pagi itu ada kegiatan senam, dan boleh diikuti siapa saja..”
(wawancara dilakukan pada tanggal 10 Mei 2022 kepada informan 1).

“Kebiasaan seperti yang sering kita lakukan di Dinas Pemuda, Olahraga, pariwisata dan Kebudayaan ini ya sangat berpengaruh, ini kan namanya kekeluargaan untuk mempererat hubungan. Semua disini kan berkaitan walaupun punya tugasnya masing-masing. Kalo senyum sapa dan salam ya sudah menjadi ciri khas di Kantor ini juga.”
(wawancara dilakukan pada tanggal 10 Mei 2022 kepada informan 3).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwasannya kebiasaan- kebiasaan yang menjadi budaya organisasi di Dinas Pemuda, Olahraga, pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten probolinggo dapat berpengaruh terhadap hubungan di dalam Kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada informan 3 sebagai Kasie Kasie Kesenian Tradisional mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap pelayanan kepada masyarakat.

“Berpengaruh mas, kebiasaan-kebiasaan yang sudah lama dilakukan di Kantor ini kan juga untuk mengajak seluruh pegawai untuk bekerja bersama saling membantu. Masyarakat itu kan senang mas kalau di layani dengan cepat, apalagi kami disini ramah dan sopan”
(Wawancara dengan informan 3 pada tanggal 12 Mei

2022).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusriadi (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi suatu pedoman kerja di dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi, dalam hal ini adalah pelayanan masyarakat. Budaya organisasi apabila dilihat dari 7 indikator yang diukur yaitu :

Inovasi dan Pengambilan Resiko

Wawancara dilakukan kepada informan 2 sebagai Kabid Kebudayaan Bapak Sulaiman, S.Sos MM,:

“Bagaimana pendapat anda, apakah para pegawai di Dinas Pemuda Olahraga Pariwisata dan Kebudayaan sudah didorong untuk mempunyai inisiatif dan berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan ? “

Jawab:

“Kami selalu didorong dan dimotivasi oleh atasan untuk mempunyai inisiatif dan berkreaitif dalam melaksanakan tugas.”

Bagaimana penyelesaian anda, ketika anda mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan?

Jawab :

“Saya akan memanggil pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan tersebut, untuk diselesaikan bersama.”

“Apakah anda sering mendapat resiko dan siap mengambil resiko apapun dalam melakukan pekerjaan?”

Jawab :

“Sebagai kepala bidang, kami harus selalu siap mengambil resiko apapun atas kebijakan yang ditetapkan.”

Inovasi dan pengambilan resiko pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi selalu bersikap inovatif dalam bekerja dan dikategorikan baik.

Perhatian pada Hal Detail

Wawancara dilakukan kepada informan 4 Kepala Seksi Sejarah, Cagar

Budaya dan Permuseuman, Bapak Khozaymi, SH:

“Bagaimana menurut anda, apakah semua pegawai dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan akurat?”

Jawab :

“Iya, kami semua dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan Rencana yang telah dibuat sebelumnya.”

“Apakah organisasi/dinas memotivasi anda untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan?”

Jawab :

“Selama ini, atasan selalu memotivasi saya dan pegawai lain untuk selalu mengecek saja kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan.”

Dalam hal ini pegawai bekerja secara cermat, teliti dan mendetail dalam pengolahan data, serta pelaksanaan administrasi kantor yang mengacu pada naskah dinas yang benar demi mencapai nilai kesempurnaan dan dikategorikan baik.

Orientasi pada Manfaat/Hasil

Wawancara dilakukan kepada informan 6 Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, Ibu Hadi Sri Utami, S.IP, M.AP:

“Apakah anda senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal?” Jawab :

“Iya, saya selalu berusaha dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh hasil maksimal dan optimal”

“Bagaimana usaha anda dalam meningkatkan keefektifan kerja dan cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik?”

Jawab :

“Selalu bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan dapat berjalan secara cepat, efektif dan efisien”

Orientasi pada manfaat pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi capaian atau hasil dari kinerja pegawai dapat dikategorikan baik.

Orientasi pada Orang/Individu

Wawancara dilakukan kepada informan 7 Kepala Seksi Destinasi Pariwisata, Bapak Musa, S.Sos:

“Bagaimana menurut anda, apakah para pegawai sudah berusaha mengerjakan pekerjaandengan sungguh-sungguh?”

Jawab :

“Secara garis besar seluruh pegawai sudah berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hanya saja berbeda lama waktu pengerjaannya”

“Bagaimana menurut anda, apakah pegawai termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada?”

Jawab :

“Pegawai berusaha untuk mengerjakan sesuatu disaat pekerjaan yang telah diberikasebelumnya sudah dilaksanakan. Bahkan kadang-kadang dalam satu waktu mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus”

“Apakah anda bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan?”Jawab :

“Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.”

Orientasi pada orang pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi berorientasi pada orang baik itu dalam hal pengambilan keputusan dengan melibatkan orang (pegawai) dikategorikan baik.

Orientasi pada Tim

Wawancara dilakukan kepada informan 3 Kepala Seksi Kesenian Tradisional, Bapak Muhzazin, S.Sos, MM:

“Bagaimana pendapat anda, apakah perlu setiap pegawai menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi dinaspemerintahan?”

Jawab :

“Sangat diperlukan karena dengan bersinergi dengan anggota satuan kerja lain akan melengkapi kebutuhan lain dari dinas yang hanya bisa disediakan oleh satuan kerja yang lain, Tenaga Kesehatan misalnya.”

“Bagaimana kerjasama tim selama ini dalam satuan kerja anda, apakah sudah kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan?”

Jawab :

“Selalu berusaha kompak dalam melaksanakan pekerjaan dan handal juga melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.”

Orientasi pada tim pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi mampu mengembangkan kerjasama dalam tim dikategorikan baik.

Agresivitas

Wawancara dilakukan kepada informan 1 Sekretaris Dinas Pemuda Olahraga Pariwisata dan Kebudayaan, Bapak Ir. Sumaidi, MM:

“Bagaimana menurut anda, apakah pegawai di dinas pemuda olahraga pariwisata dan kebudayaan ini senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik?”

Jawab :

“Menurut pantauan kami, pegawai-pegawai di dinas kami sudah disiplin waktu, walaupun ada beberapa orang yang mengajukan ijin bila ada hal-hal yang mendesak.”

“Bagaimana pendapat anda, apakah anda dituntut untuk bekerja giat dalam melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab anda?”

Jawab :

“Iya, bekerja giat dan ikhlas sudah merupakan tuntutan yang harus kami lakukan karena merupakan kewajiban kami sebagai pelayanan masyarakat.”

Agresivitas pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi mampu bekerja dengan bersaing secara sehat, serta

kompetitif dalam bekerja dikategorikan baik.

Stabilitas

Wawancara dilakukan kepada informan 5 Kepala Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif dan Sumber Daya Pariwisata, Ibu Ira Rahmawaty, S.Sos:

“Bagaimana menurut pengamatan anda, apakah penempatan tugas para pegawai sudah sesuai dengan pangkat dan keahliannya?”

Jawab :

“Menurut saya, para pegawai sudah sesuai dengan pangkat dan keahliannya masing-masing.”

“Apakah anda merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja anda sekarang?” Jawab :

“Alhamdulillah...selama bekerja di dinas ini saya merasa nyaman dan aman, karena lingkungan kerja yang mendukung.”

Stabilitas pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi mampu menjaga stabilitas kerja dikategorikan baik.

Kinerja Pegawai

Kualitas kerja

Wawancara dilakukan kepada informan 1 Sekretaris Dinas Pemuda Olahraga Pariwisata dan Kebudayaan, Bapak Ir. Sumaidi, MM:

“Bagaimana pendapat anda terkait, tugas pegawai untuk ikut merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja dengan baik?”

Jawab :

“Menurut pendapat saya, setiap pegawai harus turut berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan semua program kerja yang telah ditetapkan.”

“Bagaimana pendapat anda, apakah anda sudah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggungjawab dan rapi?”

Jawab :

“Insyaallah, saya selalu berusaha menjalankan tugas dengan sebaik mungkin,

setelitimungkin dan dengan rasa tanggung jawab.”

“Apakah anda mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerjadengan baik?”

Jawab :

“Sudah menjadi kewajiban saya sebagai salah satu penanggungjawab di dinas ini, harus berani mengambil resiko dan berfikir keras sebagai pelayana masyarakat.” Kualitas Kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten

Probolinggo dalam segi mampu menyelesaikan tugas para pegawainya dikategorikan baik.

Kuantitas

Wawancara dilakukan kepada informan 2 sebagai Kabid Kebudayaan Bapak Sulaiman, S.Sos MM:

“Bagaimana menurut anda, apakah jumlah jam kerja anda telah memenuhi target jamkerja yang berlaku?”

Jawab :

“Insyaallah, jam kerja sudah sesuai target yang ditetapkan oleh atasan”.

“Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan denganbaik?”

Jawab :

“Alhamdulillah, saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasanselama ini dengan baik.”

Kuantitas Kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan KabupatenProbolinggo dalam segi mampu menyelesaikan tugas para pegawainya dikategorikan baik.

1.1.1 Ketepatan waktu

Wawancara dilakukan kepada informan 3 Kepala Seksi Kesenian Tradisional, Bapak Muhzazin, S.Sos, MM:

“Bagaimana menurut anda, apakah pegawai di dinas pemuda olahraga pariwisata dan kebudayaan ini senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik?”

Jawab :

“Secara umum sudah berusaha untuk tepat waktu, walaupun secara manusiawai kadang-kadang masih ada yang terlambat. Selama alasannya bisa diterima dan mengirimkan surat ijin kepada atasan, saya rasa hal tersebut masih dapat diterima.”Ketepatan Waktu pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten

Probolinggo dalam segi kedisiplinan para pegawainya dikategorikan baik.

Efektivitas

Wawancara dilakukan kepada informan 4 Kepala Seksi Sejarah, Cagar Budaya dan Permuseuman, Bapak Khozaymi, SH:

“Bagaimana pendapat anda, menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dengan waktu yang seminimal mungkin?”

Jawab :

“Saya rasa, kurang efektif bila pekerjaan diselesaikan dengan terburu-buru.

“Apakah pekerjaan anda bisa diselesaikan secara baik dengan menghemat tenaga dan biaya?”

Jawab :

“Saya selalu berusaha menyelesaikan dengan baik dengan menghemat tenaga dan biaya.”

Efektifitas pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi efektifitas kerja para pegawainya dikategorikan baik.

Kemandirian

Wawancara dilakukan kepada informan 5 Kepala Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif dan Sumber Daya Pariwisata, Ibu Ira Rahmawaty, S.Sos:

“Bagaimana pendapat anda, apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri tanpa minta bantuan orang lain?”

Jawab :

“Pendapat saya, setiap pekerjaan harus kita selesaikan dengan kemampuan kita sendiri.”

“Apakah anda bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan?” Jawab :

“Tanpa diawasipun, pekerjaan harus dapat saya selesaikan karena setelah selesai juga diperlukan laporan kepada atasan mengenai progress pekerjaan yang sudah diberikan”

Kemandirian pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo dalam segi mandiri dalam mengerjakan pekerjaan para pegawainya dikategorikan baik.

REFERENCES-Heading

- Abidin, Said Zainal. 2009. *Peran Pemerintah dalam Pembangunan*. Ilmu Administrasi Vol. 4. No. 2 hlm.54 – 55.
- Arikunto, Suharsimi, 1995. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta. Ahmadi, Abu. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rinneka Cipta
- Basri, Muhammad. 2012. *Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik: Suatu Pendekatan Dalam Pelayanan*, Makassar. Yapma.
- Buwono X, Sri Sultan Hamengku. 2009. *Kepemimpinan Nasional yang Kuat yang Mampu Membangkitkan Martabat Bangsa*. Ilmu Administrasi Vol. 4. No.2. hlm. 1.
- Black, James A & Champion, Dean J. 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Diterjemahkan oleh E. Koeswara dkk, Bandung:Refika Aditama.
- Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Djaenur, Aries. 2003. *Pengaruh Organisasi Pelaksana Kebijakan dan Lingkungan Kebijakan terhadap Keefektifan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Irian Jaya*. Bandung: Universitas Padjadjarang.
- Dessler, Gary, 1997. *Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta : Prenhallindo.
- Domi, Manurung, dan Sudarsono, 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Donaldson dan Scannel, 1993. *Human Resources Development*. Terjemahan Ya'kub dan Eno. Jakarta : Gaya Media Pratama.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Greenberg, J. 1996. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*.
- Hasibuan, Malayu, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hidayat. 2008. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Hoofsteede. 1971. *Pembangunan Partisipatif*. Sularso Sopater. et.al. Editor. Jakarta: Sinar Harapan.

- Ilyas, Yaslis, 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta : UI. Irawan, P.dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN RI
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Dep. Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Moenir, A. S. 1995. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap PembinaanKepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moleong. 1994. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeliono, Djokosantoso. 2005. *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Nainggolan, H. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri sipil*. Jakarta : Pertja.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Pangewa, Maharuddin. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja*, Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Peraturan-Peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil*. 2001. Bandung : Citra Umbara. Prawirosantono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Ranupandojo dan Husnan, 1995. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta : BPFE.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Rinarti, Deasy dan Renyowijoyo, Muindro. 2007. *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial*. *Bisnis dan Akuntansi* Vol. 9. No.2. hlm. 128.
- Rozikin, Zainur. 2008. *Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Aplikasi Manajemen* Vol. 6. NO. 1. hlm. 155.
- Sanapiah, A.Azis. 2008. *Hubungan Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi: Survai pada Pemerintah Kabupaten Tangerang*. *Administrasi Negara* Vol 14. No.4. Hlm. 75.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Cetakan ke-1. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group.Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supiatni, Ni Nyoman. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan CV. Padilla, Denpasar*. *Lingkungan dan Pembangunan Wicaksana*. Vol. 15. No. 2. hlm. 124.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Cetakan kedua, Djambatan, Jakarta.
- Silalahi, Bennet N. B. 1994. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Thoha, Miftah, 1983. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta : Rajawali.Umar, Husein, 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Yuki, Gary 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Zainun, Buchari, 1995a. *Administrasi dan Mananajemen Kepegawaian Pemerintah NegaraIndonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.