

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN PENGURUSAN AKTA PERKAWINAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL (DISPENDUK) KOTA SURABAYA

Sepviana Candra Dewi¹
Drs. Supri Hartono, MS²
Dra. Endang Indartuti, M.Si³

Abstract: *Observation of early researchers showed that employees at the marriage certificate Service population and the civil registry (Dispenduk) Surabaya city not apply work culture as well. The purpose of this research was conducted to describe the workings of cultural influences on performance management section clerk in deed of marriage Records residence and Civil Service (Dispenduk) Surabaya. Data analysis techniques used in this research is an interactive model of the Miles and Huberman. The results showed that the work culture at the service of the marriage certificate of residence and the civil registry (Dispenduk) Surabaya effect on employee performance. The findings of researchers suggests that the cultural aspects of the work less the maximum applied especially attitude toward time. Still there are employees who are inconsistent in terms of time in work because it is too late and the neglect of the working hours by reason of worship. While aspects of performance are also apparent that discipline employees insufficient. Although officers are always present every day at the residence and Office of marriage certificate the civil registry (Dispenduk) Surabaya city, but in providing service to the community it impressed delay time of service. The existence of a delay to enter and start the job back after the break, making the performance of the employees considered less by society as the parties take care of service because the public will wait longer for clearance certificate. In addition, insufficient performance also appears on the work achievement. According to the SOP Office of marriage certificate section of the population and the civil registry (Dispenduk) Surabaya city, note that maintaining marriage certificate can be completed within seven working days. But in practice, settlement deed of marriage takes up to 12 day even 14 working days.*

Keywords: *Work Culture, Employee Performance, Marriage Deed*

Abstrak: Observasi awal peneliti menunjukkan bahwa pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya tidak menerapkan budaya kerja dengan baik. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya berpengaruh pada kinerja pegawai yang ada. Temuan peneliti menunjukkan bahwa aspek budaya kerja kurang maksimal diterapkan terutama sikap terhadap waktu. Masih terdapat pegawai yang tidak konsisten dari segi waktu dalam bekerja karena pihaknya terlambat dan mengabaikan jam kerja dengan alasan beribadah. Sedangkan dari aspek kinerja juga terlihat bahwa kedisiplinan pegawai kurang maksimal. Meskipun pegawai selalu hadir setiap harinya di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

¹ Sarjana Administrasi Publik alumni Prodi Administrasi Publik, FISIP Untag Surabaya

² Dosen Prodi Administrasi Publik, FISIP Untag Surabaya

³ Dosen Prodi Administrasi Publik, FISIP Untag Surabaya

(Dispenduk) Kota Surabaya, namun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pihaknya terkesan menunda waktu pelayanan. Adanya keterlambatan untuk masuk dan memulai pekerjaan kembali setelah jam istirahat, membuat kinerja pegawai dianggap kurang oleh masyarakat selaku pihak yang mengurus pelayanan karena masyarakat akan menunggu lebih lama untuk pengurusan akta. Selain itu, kinerja yang kurang maksimal juga tampak pada aspek prestasi kerja. Berdasarkan data SOP bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya, diketahui bahwa pengurusan akta perkawinan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tujuh hari kerja. Namun pada praktiknya, penyelesaian akta perkawinan membutuhkan waktu sampai dengan 12 hari bahkan 14 hari kerja.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Akta Perkawinan

PENDAHULUAN

Agar dapat mencapai tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai memerlukan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan upaya dari pemerintah pusat untuk mengeluarkan sejumlah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya adalah tentang pedoman pengembangan budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Peraturan tersebut ditetapkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Pada praktiknya, tidak semua pegawai dalam instansi dapat menerapkan budaya kerja dengan baik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja. Salah satunya adalah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Observasi awal peneliti menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya masih kurang. Pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya tidak menerapkan budaya kerja dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, justru yang terjadi adalah masih ada pegawai terutama wanita yang berdandan terlebih dahulu dalam waktu lama sehingga pelayanan akta perkawinan tidak sesuai dengan jam operasional yang ada. Pada pegawai laki-laki juga ditemukan pihaknya telat masuk setelah jam istirahat dan makan siang. Alasan pihaknya telat masuk dan telat memberikan pelayanan adalah antri untuk ibadah dan antri membeli makanan, padahal yang terjadi adalah pihaknya merokok terlebih dahulu sehingga melebihi waktu istirahat yang diberikan. Selain itu, peneliti memperoleh temuan awal bahwa masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab. Hal ini dikarenakan masih ada surat permohonan yang belum jadi dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal dengan pemohon sehingga pemohon harus menunggu lagi kapan waktu surat permohonan akta perkawinan tersebut selesai. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang kurang menerapkan etika yang baik saat bekerja. Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang berbicara tidak sopan kepada pegawai lain dan memanggil dengan sebutan yang tidak menyenangkan. Beberapa permasalahan tersebut dianggap dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai yang ada di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mendalam terkait dengan pengaruh budaya kerja dan kinerja pegawai. Peneliti mengambil objek penelitian pada bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Oleh karena itu, judul yang digunakan adalah “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pengurusan Akta Perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya”.

Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di bagian pengurusan akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif kualitatif.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya tidak menerapkan budaya kerja dengan baik, di antaranya: ada pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, ada pegawai laki-laki yang ditemukan telat masuk setelah jam istirahat dan makan siang, serta terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab.

Informan dalam penelitian ini dipilih dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel karena adanya suatu tujuan atau suatu pertimbangan tertentu (Hanief & Himawanto, 2017:43). Terkait demikian, pertimbangan yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Bagi petugas kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya, pihaknya mengetahui secara detail tentang lingkup budaya kerja yang diterapkan dan masih aktif dalam bagian pelayanan akta perkawinan.
2. Bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya minimal tiga tahun terakhir

Berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut, maka informan dalam penelitian terdiri dari:

1. Kepala pencatatan sipil di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.
2. Pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.
3. Masyarakat yang mengurus akta perkawinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya.

Untuk informan penelitian masyarakat, dipilih dengan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, karena orang yang ditemui pada tempat dan waktu yang ditentukan oleh peneliti akan dipilih sebagai sampel penelitian (Widiyanto, 2013:117).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Miles dan Huberman.

Uji keabsahan data ini dilakukan dengan cara triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, menunjukkan bahwa aspek dari budaya kerja terdiri dari beberapa ukuran. Ukuran tersebut dijadikan acuan oleh peneliti untuk mengetahui penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya. Berikut beberapa

ukuran budaya kerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja:

1. Pemahaman terhadap makna bekerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya menganggap bekerja sebagai suatu cara yang dilakukan agar memperoleh upah dan perolehan upah tersebut dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup pihak yang bersangkutan. Terkait dengan pekerjaan para pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya sebagai pelayan publik, maka pihaknya harus bekerja untuk rakyat.
2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan dan apa yang dikerjakan ditunjukkan dengan adanya tanggungjawab dari pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya dalam bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan di lingkup bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya adalah kondusif. Hal ini dikarenakan hubungan antara pegawai satu dengan yang lain tidak ada konflik dan komunikasi berjalan dengan lancar.
4. Sikap terhadap waktu
Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak konsisten dari segi waktu dalam bekerja. Keterlambatan dan pengabaian jam kerja dengan alasan ibadah menunjukkan bahwa pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya kurang maksimal dari sikap terhadap waktu. Terkait demikian, sudah diberikan peringatan oleh pihak atasan dan antar sesama pegawai saling mengingatkan agar semakin hari semakin berkurang kebiasaan buruk tersebut.
5. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya adalah lengkap dan disesuaikan dengan kebutuhan serta pegawai juga
6. Etos kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya memiliki etos kerja tinggi.
7. Perilaku ketika bekerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku ketika bekerja pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya adalah cepat tanggap, ramah, informatif serta mendahulukan kepentingan masyarakat yang mmengurus Akta perkawinan.

Pada dasarnya budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi. Terkait demikian penerapan budaya kerja akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Arifin *et al.*, 2014). Berikut uraian tentang penilaian kinerja pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya yang diukur dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab (Delti, 2015).

1. Kesetiaan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya memiliki komitmen dan kesetiaan tinggi dalam bekerja dan melayani pengurusan akta perkawinan. Selain itu, pegawai yang ada telah bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya pada SOP yang berlaku.
2. Prestasi kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian akta perkawinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya adalah tidak sesuai dengan SOP yang ada. Pada SOP tercantum bahwa dari tahapan pengajuan permohonan pencatatan perkawinan oleh pemohon sampai dengan tahapan pembubuhan paraf pada register dan kutipan akta yang sudah diparaf oleh Kasi membutuhkan waktu tujuh hari kerja. Namun pada praktiknya, penyelesaian akta perkawinan membutuhkan waktu sampai dengan 12 hari bahkan 14 hari kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya kurang maksimal.
3. Kedisiplinan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya adalah kurang maksimal. Masih ditemui pegawai yang tidak konsisten dari segi waktu dalam bekerja karena pihaknya mengurangi jam kerja dengan alasan ibadah dan kepentingan pribadi lainnya seperti antri untuk makan siang.
4. Kreativitas
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas pegawai bagian akta perkawinan tampak pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pelayanan. Kreativitas pegawai ditunjukkan dengan sikap cekatan, dan terampil saat memberikan pelayanan akta perkawinan.
5. Kerjasama
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama ditunjukkan oleh pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya dengan saling membantu apabila ada pegawai yang kesulitan atau kewalahan dalam bagian kerjanya.
6. Kecakapan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) cakap, tanggap dalam bekerja serta cermat, teliti dalam memeriksa berkas yang kurang dari pemohon. dalam bekerja.
7. Tanggungjawab
Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pegawai bagian akta perkawinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya memiliki tanggung jawab tinggi dalam pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu Asyrori (2014) menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja, di mana adanya budaya yang kurang baik maka kinerja pegawai akan menjadi kurang maksimal. Selain itu, penelitian Sobirin (2013) dan Ikhsan (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut analisa peneliti, penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya berpengaruh pada kinerja pegawai yang ada. Hal ini dikarenakan adanya kebiasaan kerja yang telah membudaya dalam lingkup organisasi atau instansi secara langsung dan tidak langsung pasti akan memberikan pengaruh pada kebiasaan pegawai dalam bekerja sehari-hari sehingga berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Misalnya: adanya pegawai bagian akta perkawinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya yang sering terlambat memberikan pelayanan setelah jam istirahat. Observasi peneliti

menunjukkan bahwa alasan pegawai tersebut menunjukkan sikap demikian karena terdapat beberapa senior yang berlaku sama sehingga pihaknya menganggap bahwa hal tersebut maklum untuk dilakukan. Adanya perilaku yang telah membudaya di lingkup organisasi nyatanya memberikan dampak nyata pada perilaku pegawai lain untuk mencontoh dan menerapkan meskipun perilaku yang dilakukan dianggap tidak sesuai dengan ketentuan instansi.

Secara garis besar, temuan peneliti menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya dianggap kurang maksimal. Hal ini sebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang kurang konsisten dan disiplin pada waktu bekerja dan memberikan pelayanan. Kondisi demikian dianggap mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Adanya keterlambatan untuk masuk dan memulai pekerjaan kembali setelah jam istirahat, membuat kinerja pegawai dianggap kurang oleh masyarakat selaku pihak yang mengurus pelayanan karena masyarakat akan menunggu lebih lama untuk pengurusan akta. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya prestasi kerja pegawai karena berdasarkan SOP bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya, diketahui bahwa pengurusan akta perkawinan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tujuh hari kerja. Dari tahapan pengajuan permohonan pencatatan perkawinan oleh pemohon sampai dengan tahapan pembubuhan paraf pada register dan kutipan akta yang sudah diparaf oleh Kasi membutuhkan waktu tujuh hari kerja. Namun pada praktiknya, penyelesaian akta perkawinan membutuhkan waktu sampai dengan 12 hari bahkan 14 hari kerja.

Terkait dengan adanya penerapan budaya kerja yang kurang maksimal, pihak bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya dapat menerapkan metode-metode untuk meningkatkan budaya kerjanya seperti:

1. Menentukan nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan oleh anggota instansi
2. Menyelaraskan budaya kerja yang ada dengan kondisi di lingkup instansi
3. Mensosialisasikan penerapan budaya kerja yang ada.

SIMPULAN

Berikut kesimpulan dalam penelitian ini:

Penerapan budaya kerja di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya berpengaruh pada kinerja pegawai yang ada. Temuan peneliti menunjukkan bahwa aspek budaya kerja yang masih kurang maksimal diterapkan adalah sikap terhadap waktu. Masih terdapat pegawai yang tidak konsisten dari segi waktu dalam bekerja karena pihaknya terlambat dan mengabaikan jam kerja karena alasan beribadah. Sedangkan dari aspek kinerja juga terlihat bahwa kedisiplinan pegawai kurang maksimal. Meskipun pegawai selalu hadir setiap harinya di bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya, namun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pihaknya terkesan menunda waktu pelayanan. Adanya keterlambatan untuk masuk dan memulai pekerjaan kembali setelah jam istirahat, membuat kinerja pegawai dianggap kurang oleh masyarakat selaku pihak yang mengurus pelayanan karena masyarakat akan menunggu lebih lama untuk pengurusan akta. Selain itu, kinerja yang kurang maksimal juga tampak pada aspek prestasi kerja. Berdasarkan data SOP bagian akta perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya, diketahui bahwa pengurusan akta perkawinan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tujuh hari kerja. Namun pada praktiknya, penyelesaian akta perkawinan membutuhkan waktu sampai dengan 12 hari bahkan 14 hari kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya dan masyarakat yang mengurus akta perkawinan di bagian Akta Perkawinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk) Kota Surabaya karena berkenan menjadi informan penelitian dan memberikan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Asyrori. (2014). Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 2014, 5, Nomor 3, 2014 : 1720 – 1733.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darmawan, M. W., & Riana, I. G. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. *Jurnal Universitas Udayana*.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 2, 2015: 495 - 506*.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group). *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatara*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gusnetti. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jom FISIP Vol. 1 No. 2 – Oktober 2014*.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Hanief, Y. N., & Himawanto, W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016*.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016*.
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1 Nomor 3 Juli 2013*, 219-323.
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda

- Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume 9, Nomor 02, September 2017*.
- Ismaniar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 2 Maret 2013*.
- Julianto, R. H., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat . *Jurnal Ekonomi Volume 22, Nomor 2 Juni 2014*.
- Lufni, A., Masjaya, & Sugandi. (2013). Studi tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (2): 538-550*.
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi pada Karyawan Bagian Konstruksi Cetak SURat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Marlita, D. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 4, 2014 : 3246-3258*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*. USA: Sage Publications.
- Moeharino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muharromah, I. A., & Siswanto, S. (2012). Implementasi Budaya Kerja 5R Sebagai Budaya Kerja di PKTN. *TEKNOEKONOMIA Jurnal Pendayagunaan Hasil Litbang Iptek Nuklir*.
- Nurdiansyah, D. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Populis, Vol.2, No.3, Juni 2017*.
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar. *Jurnal Sasi Vol. 17 No.3 Bulan Juli-September 2011*.
- Purnamasari, G. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*.
- Safrizal, Said, M., & Syafruddin, C. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, No. 2, Mei 2014*.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grafindo.
- Sobirin. (2013). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SAINTIKOM Vol. 12, No. 1, Januari 2013*.
- Sudarmayanti, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara, 3, (5) 2015*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai . *Jurnal KINERJA Volume 14 (2) 2017*.
- Suwondo, C. (2012). Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) di Indonesia. *Jurnal MAGISTER MANAJEMEN Vol. 1 No. 1, April 2012, 29-48*.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: penerbit Deepublish.
- Uha, I. N. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Depok: Kencana.
- Widiyanto, M. A. (2013). *Statistika Terapan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Winanti, M. B. (2012). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2*.