

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT. BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN LEKSULA KABUPATEN BURU SELATAN

Oleh:
Suyetno¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan populasi sebanyak 34 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan kuesioner/angket. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan Program SPSS versi 17.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan berpengaruh positif searah hal ini bisa terlihat dari persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 8.472 + 0.662X$, Korelasi antar variabel yang cukup berarti sebesar **0.652**, Koefisien determinan sebesar 0.425 atau 42.5%, persentase sumbangan pengaruh Variabel X (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 42.5%. Sedangkan sisanya sebesar 0.575 atau 57.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji hipotesis yang teruji secara statistik dimana, $t_{hitung} (4.861) > t_{tabel} (1.694)$. dan tingkat signifikansinya sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$, artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

I. Pendahuluan

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan merupakan sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, peningkatan kualitas produk atau jasa, peningkatan daya saing dan peningkatan kinerja organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut, sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi.

Hal inilah yang kemudian mendorong setiap instansi atau lembaga untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh personilnya untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga dilakukannya berbagai upaya dan strategi baru yang dapat mendukung hal tersebut. Kemampuan manusia dalam bekerja tentunya didukung oleh faktor-faktor yang selalu berhubungan dengan kehidupannya. Salah satu hal yang dapat diambil sebagai contoh adalah tingkat kebudayaan yang dimiliki oleh suatu masyarakat, sehingga hal tersebut perlu

¹⁾ *Suyetno, Dosen Tetap Program Studi Ilmu Administrasi Publik STIA Trinitas Ambon*

untuk dikembangkan dan dijadikan sebagai pendukung dalam mengembangkan keterampilan dan kualitas kerja manusia dalam memaksimalkan kinerjanya melalui pemahaman budaya bangsa.

Pegawai yang berpola pikir kuat, akan tanggap pada kemajuan ilmu dan teknologi yang pesat dan memahami adanya penyusutan sumber daya energi dan sumber daya alam lainnya yang menjadikan pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, sekaligus mendorong masalah-masalah lainnya sebagai tantangan eksternal yang tidak bisa dielakkan. Di sisi lain adanya tantangan internal yang berat, seperti menurunnya tingkat disiplin dan kepuasan kerja pegawai, serta tuntutan hak-hak pegawai serta budaya organisasi yang tidak kondusif merupakan masalah yang harus segera mendapat penanganan yang spesifik, khususnya di lingkungan pemerintahan.

Menghadapi tantangan di atas, maka setiap organisasi perlu mengembangkan strategi, agar pegawai dalam hal ini para birokrat memiliki semangat kerja tinggi, inovasi dan memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga senantiasa bekerja efektif yang disertai dengan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, peranan birokrasi dalam setiap *setting* organisasi atau lembaga harus dapat membangun budaya organisasi dan perilaku pegawai yang kuat, sehingga dapat mencapai kinerja organisasi yang unggul.

Kinerja pegawai dimaksud suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mengemban tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini organisasi telah melaksanakan tugas atau mencapai sasaran berdasarkan standar kualitas dan kuantitas serta kehandalan kerja yang telah dihasilkan sebelumnya dan berorientasi pada aturan yang berlaku untuk mengurangi berbagai penyimpangan yang dilakukan oleh segenap aparatatur pemerintah. Di samping itu, kinerja organisasi secara konsisten dengan melaksanakan beban pekerjaannya sesuai dengan jadwal atau target waktu sampai pada tujuan akhir yang telah ditentukan.

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 sub kultur.

Sejalan dengan itu, Gordon dalam Sutrisno (2010:11), mengatakan jika dihubungkan dalam segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai dalam organisasi merupakan kristalisasi budaya lokal setempat dan budaya personal yang melatarbelakangi setiap pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Dalam aplikasinya, seringkali budaya organisasi tersebut tidak bersifat positif terhadap pelaksanaan tugas pokok

dan fungsi organisasi, sehingga menghambat kinerja pegawai dalam setiap unit organisasi.

Kinerja pegawai dimaksudkan merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menurut Jamari dalam Rivai (2009:33), dikatakan : “sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi”.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, misalnya penelitian oleh Rodiathul Kusuma Wardani (2016); Indah Isnada (2016); Nanda Novziransyah (2017); Anhar Muttaqin (2017); Lukman Hadju dan Novita Adam (2019).

Merujuk tugas pokok dan fungsi di atas, terlihat bahwa tugas yang diemban oleh UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya. Proses pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan semakin lancar, apabila kinerja pegawai berjalan dengan tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Kinerja pegawai yang kurang menunjang atau kurang tepat akan menghambat pencapaian pelaksanaan pekerjaan umum. Dalam kenyataannya kinerja pegawai pada UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula, belum berjalan sesuai dengan aturan yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis menduga bahwa salah satunya adalah budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Namun pada kenyataan di lapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai organisasi atau perusahaan tersebut.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas, dapat dilihat dari banyaknya permasalahan yang belum dapat diselesaikan, yaitu salah satunya adalah budaya organisasi yang kurang mendukung dalam hal pelaksanaan tugas. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana

Teknis (UPT) Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan”.

II. Kajian Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi/Kerja secara harfiahnya terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi/kerja. Kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta *budhaya*, bentuk jamak dari *budhi* yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. *Budhi* daya berarti memberdayakan budi sebagaimana alam bahasa Inggris yang dikenal *culture* yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (pertanian) yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performance*). Menurut Koentjaraningrat (2000) dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2010:195), budaya diartikan sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Dari pengertian tersebut budaya mengandung makna sebagai berikut : (1) adanya pola nilai, sikap tingkah laku termasuk bahasa, hasil karsa, dan karya; (2) budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku; (3) budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasan serta proses seleksi terhadap norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan tertentu; dan (4) dalam proses budaya terdapat proses saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan non sosial. (Adam Ibrahim Indrawijaya, 2010:195-196),

Menurut Gibson (1994:125), bahwa budaya juga dapat dikatakan sebagai kepribadian perusahaan atau instansi, setiap instansi memiliki suatu budaya yang masing-masing saling berbeda sehingga akan membedakan satu instansi dengan instansi lainnya. Budaya ini akan mendorong seseorang berperilaku tertentu dalam organisasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Dharma dan Akib (2008:14), yaitu : “budaya sebagai norma-norma, falsafah, nilai-nilai yang telah disepakati dan diyakini bersama oleh suatu komunitas yang diwujudkan dalam pola tingkah laku sosial dan produk kerja dalam kehidupan sehari-hari”.

Adapun definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli/pakar yaitu sebagai berikut :

Kreitner dan Kinicki dalam Moeljono (2011:12) mendefinisikan bahwa: “budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai”.

Robbins (2002:280) mengemukakan bahwa : “budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja pegawai/karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola pegawai/karyawan dan konsumen”.

Sonhadji (1991) dalam Hendyat Soetopo (2012:122) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi.

Kurczmarsky dan Kurczmarsky (1995) (dalam Supriyono, 2011:63) mendefinisikan budaya organisasi sebagai ide-ide kolektif, tindakan, komunikasi, dan umpan balik dan kelompok tertentu yang terkristalisasi dalam nilai-nilai, norma, dan credo. Sedangkan menurut Bower (1996) (dalam Supriyono, 2011:64), menyatakan budaya organisasi adalah cara-cara menyelesaikan masalah di tempat kerja atau kebiasaan menjalankan bisnis.

Menurut pendapat Moorehead dan Griffin (dalam Matondang, 2008:53), mengatakan budaya organisasi adalah “seperangkat nilai-nilai yang membantu anggota organisasi mengetahui tindakan-tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima”.

Monde dan Noe (1996) (dalam Asri Laksmi Riani, 2011:6), mengemukakan budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Adapun menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan/pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Keith Davis dan John W. Newstrom (1989) (dalam Mangkunegara, 2008:113), mengemukakan bahwa “*organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members*”. Lebih lanjut John R. Schermerhorn dan James G. Hunt (1991) (dalam Mangkunegara, 2008:113), mengemukakan bahwa “*organizational culture is the system of shared beliefs and values that develops within an organization and guides the behavior of its members*”.

Berdasarkan pendapat itu dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem 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.

2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2008:279), mengemukakan tujuh karakteristik primer yang menjadi nilai dari suatu organisasi, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Inovasi dipandang sebagai kreasi dan implementasi kombinasi baru. Istilah kombinasi baru ini dapat menunjuk pada produk, jasa, proses kerja, pasar, kebijakan dan sistem baru. Dalam inovasi dapat diciptakan nilai tambah, baik pada organisasi, pemegang saham, maupun masyarakat luas. Oleh karenanya

sebagian besar definisi inovasi meliputi pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru.

Inovasi juga dapat diartikan sebagai proses dan atau hasil pengembangan dan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa) proses, dan/atau sistem yang baru yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Istilah inovasi memang sering didefinisikan secara berbeda, walaupun pada umumnya memiliki pemaknaan serupa. Selanjutnya pengertian perilaku inovatif menurut Wess dan Farr (dalam Ndraha, 2003:97) adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal 'baru', yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

2. Perhatian Terhadap Detail/Rincian

Perhatian terhadap detail atau rincian berkenaan dengan presisi atau kecermatan pada saat bekerja yang dimaksudkan untuk hasil kerja yang baik. Menempatkan pegawai yang tepat menjadi tantangan bagi setiap organisasi. Setiap tindakan dan hasil kerja perlu adanya spesifikasi jabatan pegawai sesuai dengan keahlian pegawai.

3. Orientasi Hasil

Hasil merupakan nilai akhir dari tujuan yang hendak dicapai. Budaya organisasi/kerja yang baik bisa dilihat dari pencapaian hasil suatu organisasi. Orientasi hasil pada kegiatan organisasi dimaksudkan untuk mencapai hasil maksimal melalui berbagai cara atau teknik

Kegiatan organisasi yang dilakukan dengan teknik atau cara tertentu terkadang menciptakan kekakuan teknik. Sehingga hal tersebut dapat membatasi ruang gerak, kreativitas para pegawai atau anggota organisasi dalam beraktivitas atau bekerja yang pada akhirnya hasil kegiatan tidak sejalan dengan apa yang diharapkan.

4. Orientasi Orang

Tidak dapat dipungkiri bahwa aset yang paling berharga yang dimiliki oleh sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia organisasi, dalam hal ini anggota organisasi sangatlah memegang peranan penting dalam menciptakan budaya organisasi/kerja yang tangguh. Penempatan yang tepat dari seorang pegawai adalah salah satu hal yang dapat menaikkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memangku jabatan yang tidak tepat, sering merasa bosan di dalam melaksanakan tugasnya. Demikian juga pendidikan dan latihan yang sistematis dapat menimbulkan kegairahan bekerja, karena dianggap terbuka jalan bagi pegawai untuk menaiki tangga-tangga kedudukan di dalam organisasi.

5. Orientasi Tim

Kerjasama tim merupakan nilai-nilai sangat penting dalam manajemen. Kata lain untuk kerjasama tim adalah partisipasi atau gotong royong. Konsekuensi dari nilai-nilai tersebut mendasari karakteristik suatu manajemen dimana partisipasi itu dimungkinkan berperan dalam setiap pengambilan keputusan manajemen.

6. Agresivitas

Anggota organisasi yang senantiasa cekatan dalam bekerja tentunya sangat diidamkan. Sikap agresif yang ditimbulkan dalam bekerja berdampak pada penyelesaian dan tujuan akhir kegiatan organisasi. Untuk menumbuhkan sikap agresif oleh para anggota organisasi diperlukan adanya sistem kompetitif dalam bekerja, kompetitif dalam bekerja oleh para anggota organisasi selanjutnya menghasilkan sikap agresif dan bukannya santai-santai.

7. Stabilitas

Stabilitas merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi. Stabilitas ini dibuktikan dengan budaya kerja yang kuat sehingga mampu membuat organisasi tak terombang-ambing oleh keadaan, baik internal maupun eksternal, karena budaya yang kuat mampu memberikan identitas pada orang-orang di dalam organisasi.

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2003:80), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:105), bahwa kinerja pegawai ((prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008:73) kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan penelitian agar pegawai memahami *technical skill*, *conceptual skill* supaya moral kerja dan prestasi kerja meningkat.

Padanan istilah kinerja diidentikkan dengan istilah *performance*. Sedangkan menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Kanada tahun 1979 dalam Widodo (2008:77-78) terdapat keterangan sebagai berikut : Kinerja berasal dari akar kata "*to performance*" yang diartikan sebagai berikut : (1) *to do or carry out; execute*; (2) *to discharge or fulfill; as a vow*; (3) *to portray, as a character in a play*; (4) *to render by the voice or a musical instrument*; (5) *to execute or complete an undertaking*; (6) *to act a part in a play*; (7) *to perform music*; (8) *to do what is expected of person or machine*.

Arti padanan tersebut adalah : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan suatu pertunjukkan musik; dan (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Dalam hubungan dengan penelitian ini, maka padanan kata yang cocok digunakan adalah : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan nazar; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda (*noun*) mengandung arti "*thing done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) dalam Widodo (2008:78), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mengacu pada pengertian di atas, bahwa unsur pembentuk kinerja organisasi adalah terdiri atas : efisiensi, efektivitas, kualitas dan keadilan, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja organisasi adalah : “hasil kerja yang secara akumulatif dicapai oleh organisasi berdasarkan sasaran yang ditetapkan untuk medncapai tujuan yang ditentukan sebelumnya”.

Beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau organisasi.

Pengertian kinerja sebagaimana telah digambarkan, hakikatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam Sutrisno (2010:176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : 1. Efektivitas dan Efisiensi; 2. Otoritas dan Tanggung Jawab; 3. Disiplin; 4. Inisiatif. Untuk lebih jelasnya, berikut uraiannya :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2011:64), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut : terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan.

Rumusan Hipotesis :

H₀ : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Rumusan Signifikansi :

- Jika signifikansi > 0.05, maka H₁ diterima, atau H₀ ditolak

- Jika signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak, atau H₁ diterima

III. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner/angket. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan sebanyak 34 orang, dengan perincian sebagai berikut : Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 10 orang dan Pegawai Honor/Kontrak sebanyak 24 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, adalah 34 orang dengan tingkat kesalahan dalam penelitian ini 5%/0.05 pada pegawai UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel beserta dengan definisi operasionalnya yaitu : (1) Budaya Organisasi sebagai *Variable Independent*, dengan definisi operasionalnya adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator variabel ini adalah sebagai berikut : inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, kemantapan. (2) Kinerja Pegawai sebagai *Variable Dependent*, dengan definisi operasionalnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Indikator variabel ini yaitu sebagai berikut : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif.

Teknik analisa data digunakan perangkat lunak komputer dengan bantuan program *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 17.0 sebagai berikut : (1) Uji Validitas Instrumen Penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dan pengujian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan/indikator dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Product Moment (r)*. (2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian. Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila di lakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Dan perhitungannya menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. (4) Analisa Regresi Linier Sederhana.

Regresi ini merupakan hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependent berdasarkan variabel independen. (5) Koefisien Korelasi (R). Koefisien Korelasi (KK) merupakan *index* atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada), dengan kata lain menentukan arah atau bentuk dari kekuatan hubungan apakah mempunyai arah hubungan positif, negatif, atau tidak ada sama sekali. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 dan +1 ($-1 \leq KK \leq +1$). (6) Koefisien Determinan (R^2). Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan antara variabel. t_{hitung} (Uji Hipotesis) ini dipergunakan untuk menguji hipotesis apakah ditolak atau diterima. Dengan rumus :

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

Sedangkan t_{tabel} (Uji Statistik)

Dengan rumus :

$$t_{tabel} = (\alpha , df)$$

α : Penentuan persentase seberapa besar tingkat kesalahan berdasarkan (t_{tabel}).

df : Data jumlah sampel berdasarkan penelitian.

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Hasil perhitungan validitas untuk Variabel X Budaya Organisasi di rekap dalam tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.497	0,349	Valid
2	0.540	0,349	Valid
3	0.610	0,349	Valid
4	0.872	0,349	Valid
5	0.502	0,349	Valid
6	0.305	0,349	Tidak Valid
7	0.403	0,349	Valid
8	0.548	0,349	Valid
9	0.446	0,349	Valid
10	0.794	0,349	Valid
11	0.409	0,349	Valid
12	0.346	0,349	Tidak Valid
13	0.098	0,349	Tidak Valid
14	0.314	0,349	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 1. diatas diketahui pertanyaan untuk Variabel Budaya Organisasi sebanyak 14 butir pertanyaan. Setelah uji validasi terhadap pertanyaan tersebut ada 4 pertanyaan yang tidak valid diantaranya item 6,12,13, dan 14.

Dengan demikian pertanyaan tersebut tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Hanya ada 10 item pertanyaan saja yang dipakai dan dinyatakan valid, dan akan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan validitas untuk Variabel Y Kinerja Pegawai di rekap dalam tabel 2. berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.679	0,349	Valid
2	0.635	0,349	Valid
3	0.748	0,349	Valid
4	0.782	0,349	Valid
5	0.555	0,349	Valid
6	0.425	0,349	Valid
7	0.510	0,349	Valid
8	0.534	0,349	Valid
9	0.412	0,349	Valid
10	0.321	0,349	Tidak Valid
11	0.345	0,349	Tidak Valid
12	0.364	0,349	Valid
13	0.394	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 2. diatas diketahui pertanyaan untuk Variabel Kinerja Pegawai sebanyak 13 butir pertanyaan. Setelah uji validasi terhadap pertanyaan tersebut ada 2 pertanyaan yang tidak valid diantaranya item 10 dan 11. Dengan demikian pertanyaan tersebut tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Hanya ada 11 item pertanyaan saja yang dipakai dan dinyatakan valid, dan akan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.3. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah butir soal dinyatakan reliabel atau tidak. Relibilitas data penelitian dihitung menggunakan aplikasi bantuan program *software* SPSS versi 17.0. Menurut (Guilford,1956:145) dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* kemudian dilakukan perbandingan dengan Batas Reliabel data 0,6. Dibuat kaidah pengujian, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka data dinyatakan Reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka data dinyatakan tidak reliabel. Untuk diketahui bahwa untuk menguji Reliabel data hanya data valid saja yang akan diuji. Hasil perhitungan uji reliabel per butir pertanyaan dari Variabel X Budaya Organisasi dan Variabel Y Kinerja Pegawai dipaparkan sebagai berikut :

4.4. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Hasil perhitungan Reliabilitas untuk Variabel X Budaya Organisasi direkap dalam tabel 3. berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	0.746	Reliabel
2	0.734	Reliabel
3	0.724	Reliabel
4	0.673	Reliabel
5	0.741	Reliabel
6	0.763	Reliabel
7	0.739	Reliabel
8	0.743	Reliabel
9	0.688	Reliabel
10	0.761	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. diatas diketahui pertanyaan untuk Budaya Organisasi sebanyak 10 item. Dan Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Dan dari uji statistik menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 17.0 terdapat 10 instrumen yang di uji dan semuanya menunjukkan angka diatas > 0.6 dengan demikian instrumen ini bisa dikatakan reliabel dan akan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.5. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan Reliabilitas untuk Variabel Y Kinerja Pegawai direkap dalam tabel 4. berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	0.709	Reliabel
2	0.716	Reliabel
3	0.696	Reliabel
4	0.698	Reliabel
5	0.730	Reliabel
6	0.745	Reliabel
7	0.738	Reliabel
8	0.732	Reliabel
9	0.753	Reliabel
10	0.764	Reliabel
11	0.762	Reliabel

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui pertanyaan untuk Variabel Kinerja Pegawai sebanyak 11 item. Dan Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari

0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Dan dari uji statistik menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 17.0 terdapat 10 instrumen yang di uji dan semuanya menunjukkan angka diatas > 0.6 dengan demikian instrumen ini bisa dikatakan reliabel dan akan digunakan dalam penelitian selanjutnya..

4.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0 hasil dari analisa ini menunjukkan persamaan regresi yang di dapat berdasarkan tabel dibawah ini adalah sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.472	4.503		1.881	.069
	Kinerja Pegawai	.662	.136	.652	4.861	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 8.472 + 0.662X$$

Artinya :

- Nilai konstan/ (a) bernilai 8.472 jika Budaya Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Pegawai bernilai positif atau mengalami kenaikan sebesar 8.472.
- Nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai (b) bernilai 0.662, ini dapat diartikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada Kantor UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan juga akan meningkat sebesar 0.662.

4.7. Koefisien Korelasi

Berdasarkan analisa data menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 17.0 hasil dari analisa ini menunjukkan nilai koefisien korelasi yang di dapat berdasarkan tabel dibawah ini adalah sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652^a	.425	.407	3.42068

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Nilai Koefisien Regresi dapat dilihat pada nilai (R) diatas sebesar 0.652, artinya nilai ini mempunyai Korelasi yang cukup berarti.

4.8. Koefisien Determinan (r^2)

Nilai ini dapat dilihat berdasarkan tabel 4.6. Model *Summary*, pada nilai R Square/ R^2 sebesar 0.425 atau 42.5%, persentase sumbangan pengaruh Variabel X (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 42.5%. Sedangkan sisanya sebesar 57.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

t_{hitung} (Uji Hipotesis)

Nilai ini dapat dilihat pada tabel Tabel 4.5. *Coefficients^a* sebesar 4.861 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

t_{tabel} (Uji Statistik)

Nilai ini di dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05, dengan derajat bebas/*degree of freedom* (df) = $n-2$ atau $34-2 = 32$. Dan hasil yang diperoleh ialah sebesar 1.694.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka pengujian hipotesis ini dapat dikatakan penting dimana hal ini untuk mengetahui apakah hipotesisnya ditolak atau diterima. Ternyata, $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.861 > 1.694$. dan tingkat signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan benar-benar diterima dengan teruji atau terbukti secara statistik. Atau dengan kata lain ternyata Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan.

V. Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma yang berlaku dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggotanya. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh seorang/sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengukuran kinerja harus didasarkan atas suatu standar yang baku dan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Inilah yang menjadi hal penting penulis dalam menjawab masalah yang telah dikemukakan diatas. Berdasarkan hasil penelitan diatas dengan teknik analisa data yang ada penulis menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program *software* SPSS versi 17.0.

Teknik Analisa *Regresi Linier* sederhana mengungkapkan hasil yang positif dengan persamaan $Y = 8.472 + 0.662X$, Artinya :

- Nilai konstan/ (a) bernilai 8.472 artinya jika Budaya Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 8.472, dan;
- Nilai Koefisien Regresi Variabel Kinerja Pegawai/ (b) bernilai positif, yaitu sebesar 0.662,

Hal ini dapat diartikan bahwa, setiap kegiatan dan upaya Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan, akan meningkat sebesar 2,973. Hal penting yang harus dipersiapkan dari masing-masing pegawai pada lingkup kerjanya ialah pengetahuan akan

bidang kerjanya, seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan harus dibarengi dengan kualitas yang dihasilkan dari setiap pekerjaan tersebut.

Juga halnya dengan teknik Koefisien Korelasi (R). Berdasarkan hasil analisa dengan bantuan program SPSS versi 17.0, mengungkapkan bahwa hasil yang diperoleh sebesar **0.652**, artinya nilai ini mempunyai Korelasi yang cukup berarti. Dengan kata lain hubungan/pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai sangat berarti hubungannya. Hal ini dapat menjawab hipotesis yang ada sehingga ketika budaya organisasi itu baik, maka kinerja pegawai dalam menanggapi hal ini baik pula adanya.

Adapun teknik analisa yang berikutnya Koefisien Determinan (R^2), hasil yang diperoleh berdasarkan bantuan program *software* SPSS versi 17.0, adalah sebesar **0.425** atau 42.5% persentase sumbangan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. sedangkan sisanya sebesar **0.575** atau 57.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil analisa yang terakhir adalah uji hipotesis (t_{hitung}) dan uji statistik (t_{tabel}), Ternyata angka yang di dapat adalah, $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.861 > 1.694$. dan tingkat signifikansinya sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$, artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan benar-benar diterima dengan teruji atau terbukti secara statistik. Atau dengan kata lain ternyata budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Leksula Kabupaten Buru Selatan.

VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan data, maka budaya organisasi berpengaruh positif searah hal ini bisa terlihat dari persamaan *regresi linier* sederhana $\hat{Y} = 8.472 + 0.662X$, Korelasi antar variabel yang cukup berarti sebesar 0.652.
2. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinan sebesar 0.425 atau 42.5%, persentase sumbangan pengaruh Variabel X (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 42.5%. Sedangkan sisanya sebesar 0.575 atau 57.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang teruji secara statistik dimana, t_{hitung} (4.861) $> t_{tabel}$ (1.694). dan tingkat signifikansinya sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$, artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indrawijaya. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asri Laksmi Riani. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darma dan Akib. 2008. *Manajemen Strategik dan Kebijakan Bisnis*. (Buku Ajar). Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Gibson, J.L. J.M. Ivancevich, dan J.H. Jr. Donnelly. 1994. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: Mc. Graw-Hill.

- Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. 3rd Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendyat, Soetopo. 2012. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____, 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____, 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan.
- _____, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- _____, 2007. *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13 Mei 2011. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan-20 Mei 2012. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyono, Eko, B. 2011. *Budaya Kerja Perbankan: Jalan Lurus Menuju Integritas*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Press.