

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN DAN KOMITMEN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Oleh:

Andi Batary Citta,¹ Rilfan Kasi Ranteta'dung²

E-mail : andibataricitta@yahoo.co.id¹⁾, rilfan_krd@yahoo.co.id²⁾

Dosen Manajemen, Stim Lasharan Jaya Makassar

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture (honesty, perseverance, creativity, discipline, science and technology) on the ability of civil servants in the district disnakertrans sidrap as well as to analyze the influence of work culture on employee commitment in the office of labor and transmigration service district sidenreng rappang. Collecting data is done through direct observation and survey obtained by way of distribution of questionnaires to the respondents.

The population in this study is civil servants who actually carry out their duties and responsibilities, as many as 35 people because the number of employees a little then all the population sampled, using descriptive analysis, validity and rentabilktas analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing analysis (Test T and Test F). The result of the research is obtained about work culture with work ability, which shows that work culture has a significant influence on the work ability of the employees at the Office of Manpower and Trasmigration of Sidenreng Rappang Regency.

Then from result of analysis about work culture to employee's commitment indicate that there is significant influence between work culture with employee commitment at office of Manpower and Trasmigration of Regency of Sidenreng Rappang.

Keywords: Work Culture, Ability, Commitment

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sedang dihadapi saat ini merupakan suatu masalah yang sangat kompleks yang memerlukan penanganan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan terpadu. Tantangan yang dihadapi dewasa ini bahkan dimasa-masa yang akan datang adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya alam sebagai potensi pendukung pembangunan, sehingga sasaran umum pembangunan daerah sidenreng rappang dalam rangka mengisi otonomi daerah yang dinamis, nyata, dan bertanggung jawab dapat menciptakan kualitas manusia dan kuantitas masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Salah satu upaya yang ingin dicapai oleh setiap instansi adalah dengan menerapkan faktor budaya kerja, dimana budaya kerja adalah salah satu kunci yang

mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga suatu budaya kerja dalam suatu instansi pemerintah sangatlah ditentukan oleh adanya kemampuan dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi di kabupaten sidenreng rappang maka fenomena yang dihadapi saat ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kurangnya komitmen pegawai terhadap visi misi organisasi
- b. Sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari – hari.
- c. Masih sering terjadi penyimpangan dan kesalahan (deviasi dan distorsi) yang berdampak luas kepada masyarakat.
- d. Banyaknya sorotan masyarakat terhadap kemampuan pegawai.
- e. Banyaknya pegawai yang sering datang terlambat pulang lebih awal dan menunda – nunda pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penelitian ini akan menganalisis budaya kerja pegawai dalam membangun kemampuan dan komitmen pegawai dengan melihat hubungan antara budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai. Hal ini dilandasi fakta bahwa menteri pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan keputusan nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara, maka menarik bagi peneliti untuk meneliti hal tersebut.

2. Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya kerja (ketekunan, kejujuran, kreativitas, kedisiplinan dan IPTEK) berpengaruh terhadap kemampuan pegawai pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Apakah budaya kerja (ketekunan, kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, dan IPTEK) berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai – nilai, dan sikap mental (kemempnan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris di kenal sebagai *culture*, yang semula artinya mengolah dan mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (kreativitas), dan hasil karyanya (performance). Budidaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya diahlikan secara historis dan diserap oleh generasi – generasi menurut “ nilai “ yang berlaku. Nilai disini

adalah ukuran – ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari – hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai – nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpen nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Sedangkan menurut sulaksono (2002;53) budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dari berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja adalah sistem nilai – nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kemampuan

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global, kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan dengan rata rata biasa saja.

Dari beberapa uraian mengenai kemampuan maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat, efektif, dan efisien sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan oleh pelaksana kerjanya.

3. Hubungan budaya kerja dengan kemampuan

Dikatakan bahwa sifat khusus budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan. Dalam kemenpan RI No.25 tahun 2002 dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup dan pengabdian sebagai aparatur dengan cara bekerja sebaik baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja / instansinya. Kemampuan yang meningkat menunjukkan

kekuatan budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, sebaliknya kemampuan yang rendah menunjukkan kelemahan budaya mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

4. Komitmen

Mengenai komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterkaitan pada falsafah dan satuan kerja. Dimana pegawai memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus di emban secara taat asas, yang telah ditetapkan sekelompok orang atau badan yang terkait dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Hubungan budaya kerja dengan komitmen

Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan anatara budaya kerja dengan komitmen pegawai, budaya dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen pegawai, karena budaya yang dibangun sejalan dengan nilai – nilai yang dianut pegawai atau dengan kata lain pegawai yang komit akan memberikan diri mereka denngan suka rela untuk memajukan satuan kerjanya. Budaya mempunyai peran dalam mengikat pegawai untuk selalu bekerja sama mencapai

keberhasilan dengan tetap menerapkan nilai nilai yang menggerakkan komitmen pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan survei yang diperoleh dengan cara pembagian kuesioner kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri pada Kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sidenreng rappang yang secara nyata melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sebanyak 35 orang karna jumlah pegawai sedikit maka semua populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis validitas dan rentabilitas, analisis regresi berganda serta analisis pengujian hipotesis (Uji T dan Uji F).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Tanggapan Responden mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

a. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Instrument Penelitian

Hasil uji validitas dengan bivariate pearson dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode indikator	Corrected item Total correlation	R _{standar}	Ket.
A. Budaya Organisasi				
Kejujuran	Kj1	0,476	0,30	Valid
	Kj2	0,637	0,30	Valid
	Kj3	0,666	0,30	Valid
	Kj4	0,557	0,30	Valid
	Kj5	0,811	0,30	Valid
Ketekunan	Ket1	0,945	0,30	Valid
	Ket2	0,761	0,30	Valid
	Ket3	0,823	0,30	Valid
	Ket4	0,890	0,30	Valid
Kreativitas	Kr1	0,926	0,30	Valid
	Kr2	0,905	0,30	Valid
	Kr3	0,950	0,30	Valid
	Kr4	0,900	0,30	Valid
Kedisiplinan	Kd1	0,601	0,30	Valid
	Kd2	0,912	0,30	Valid
	Kd3	0,857	0,30	Valid
	Kd4	0,896	0,30	Valid
	Kd5	0,897	0,30	Valid
Iptek	Ip1	0,904	0,30	Valid
	Ip2	0,862	0,30	Valid
	Ip3	0,879	0,30	Valid
	Ip4	0,869	0,30	Valid
	Ip5	0,848	0,30	Valid

B. Kemampuan Organisasi				
Kemampuan pegawai	Y11	0,527	0,30	Valid
	Y12	0,824	0,30	Valid
	Y13	0,767	0,30	Valid
	Y14	0,786	0,30	Valid
	Y15	0,801	0,30	Valid
C. Komitmen Organisasi				
Komitmen Pegawai	Y21	0,968	0,30	Valid
	Y22	0,972	0,30	Valid
	Y23	0,922	0,30	Valid
	Y24	0,960	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 1 yakni hasil pengujian validitas atas ketiga variabel budaya kerja (kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, dan iptek) terhadap kemampuan dan komitmen pegawai nampak bahwa, terdapat 33 item pernyataan yang valid sebab memiliki corrected item total correlation sudah di atas 0,30.

2) Uji Reliabilitas atas Instrumen Penelitian

Suatu instrument penelitian dapat andal/reliable apabila nilai cronbach's alfa diatas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas butir pernyataan dengan program statistic SPSS versi 17 di peroleh hasil cronbach alpha yang lebih besar dari 0.60 untuk ketiga variabel yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, maka dapat di sajikan melalui tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Uji Reabilitas Atas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	R standar	Ket.
Budaya Kerja	0,978	0,60	Reliabel
Kemampuan Pegawai	0,800	0,60	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,967	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan reliable (andal). Hal ini dapat dilihat bahwa untuk variabel budaya kerja dengan 23 item pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60 maka semua item pernyataan reliable (andal), kemudian untuk variabel kemampuan pegawai dengan 5 item pernyataan dimana memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60 maka semua item pernyataan reliable/andal, sedangkan untuk komitmen pegawai dengan 4 item pernyataan nampak bahwa semua item pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60 maka semua item pernyataan reliable/andal.

2. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

Analisis regresi dan korelasi di gunakan Untuk mengetahui bagaimana penngaruh budaya kerja terhadap kemampuan dan komitmen pegawai, hasil olahan data disajikan dengan menggunakan program SPSS release 20 melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.
Hasil pengolahan data budaya kerja terhadap kemampuan

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Stand . Error	Beta		
1. (constan) Budaya Organisasi	2,038 0,409	0,354 0,101	0,578	5,762 4,064	0,000 0,000

Sumber : Lampiran SPSS

Kemudian model summary dari pengolahan data SPSS versi 20 mengenai budaya kerja terhadap kemampuan pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R-square	Adjusted R. Square	F _{hitung}	Sig
1	0,578	0,334	0,313	16,514	0,000

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 3 dan 4 hasil pengolahan data mengenai persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,038 + 0,578X_1$$

Penjelasannya adalah :

$b_0 = 2,038$ merupakan nilai constant, artinya jika budaya kerja constant, maka nilai kemampuan kerja pegawai sebesar 2, 038.

$b_1x_1 = 0,578$, artinya jika tanggapan responden mengenai budaya kerja ditingkatkan

sebesar satu satuan maka kemampuan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,578%.

Kemudian nilai $R = 0,578$ yang menunjukkan bahwa dengan nilai korelasi (R) sebesar 57,8% menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang simultan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Sedangkan nilai R^2 (determinan) = 0,334 atau 33,40%, menunjukkan bahwa variasi dari kemampuan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,6% di jelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dan hubungan budaya kerja terhadap komitmen pegawai dapat dilihat pada tabel persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil pengolahan data atas budaya kerja terhadap komitmen pegawai

	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Stand . Error	Beta		
1. (constan)	0,614	0,500		1,229	0,228
Budaya Organisasi	0,707	0,142	0,654	4,970	0,000

Sumber : Lampiran SPSS

Kemudian model summary dari pengolahan data SPSS versi 20 mengenai budaya kerja terhadap komitmen pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6.
Model Summary

Model	R	R.squre	Adjusted R. Square	F _{hitung}	Sig
1	0,654	0,428	0,411	24,702	0,000

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 16 dan 17 hasil pengolahan data mengenai persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,456 b_0 + 0,654X_1$$

Penjelasannya adalah :

$b_0 = 2,456$ merupakan nilai constant, artinya jika budaya kerja constant, maka nilai komitmen kerja pegawai sebesar 2,456.

$b_1X_1 = 0,654$, artinya jika tanggapan responden mengenai budaya kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka komitmen kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,654%.

Kemudian nilai $R = 0,654$ yang menunjukkan bahwa dengan nilai korelasi (R) sebesar 65,40% menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang simultan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Sedangkan nilai R^2 (determinan) = 0,4228 atau 42,80%, menunjukkan bahwa variasi dari kemampuan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 57,2% di jelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis (Uji F Dan Uji T)

Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan dan komitmen pegawai maka dapat di lakukan uji f (serempak) dan uji signifikan (uji t) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) uji F (Uji serempak)

Dalam uji F (Uji serempak) antara budaya kerja dengan kemampuan pegawai yang menunjukkan bahwa F_{hit} sebesar 16,514, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,892. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kemampuan kerja pegawai. Sedangkan uji hipotesis antara budaya kerja dengan keomitmen kerja pegawai, menunjukkan bahwa F_{hit} sebesar 16,514, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,892. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen kerja pegawai.

2) Uji Signifikan (Uji t)

uji signifikan dimaksudkan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk variabel budaya kerja terhadap kemampuan kerja pegawai, dimana diperoleh bahwa :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 H_0 diterima
- Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 H_0 ditolak

Variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai sebab t_{hitung} (4,064) $> t_{tabel}$ (1,691) dan selain itu nilai probabilitas $< \alpha$ 0,05.

uji signifikan dimaksudkan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja pegawai, dimana diperoleh bahwa :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 H_0 diterima
- Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 H_0 ditolak

Variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja pegawai sebab t_{hitung} (4,970) $> t_{tabel}$ (1,691) dan selain itu nilai probabilitas $< \alpha$ 0,05.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan dan komitmen pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis mengenai pengaruh budaya kerja dan kemampuan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Dimana semakin tinggi budaya kerja (kejujuran, nilai ketekunan, nilai kreativitas, nilai kedisiplinan, nilai IPTEK) maka akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, sedangkan pengaruh secara parsial antara budaya kerja dengan komitmen kerja pegawai berpengaruh positif, sebab semakin tinggi budaya kerja maka komitmen kerja akan dapat lebih ditingkatkan dalam penanganan pekerjaan.
2. Hasil pengujian secara serempak dengan uji F, nampak bahwa budaya kerja (kejujuran, nilai ketekunan, nilai kreativitas, nilai kedisiplinan, nilai IPTEK) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan komitmen kerja, khususnya dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Di Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Busro, H. 2010. *Nilai Dan Beberapa Aspeknya Dalam Hukum*. Jakarta : Bharata.
- Aholb, D, Hall, I. M. R. And Osland, J. 2010. *Organizational Behavior*. London: Prentice hall.

- Anonim 2002, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberty.
- Atmosoeprapto, K. 2001. Produktivitas Aktualisasi Budaya perusahaan: Mewujudkan *Organisasi yang efektif dan efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: Elex Media Komputindo, Kelompok Kompas Gramedia.
- Balfour, D. L. Dan Bartos W., 1999. *Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization*. Public Productivity & Management Review, Vol. 14, Iss 14, Summer, p.355-367 .
- Davis, S. M. 1999. *Managing Corporate Culture*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger.
- Deal T.E. and Kennedy A. 1998. *Corporate Culture*. London: Addison Wesley Publising Company.
- Dostoyevsky, 2003. *Business and Society*. 5th Ed. McGraw Hill, Japan
- Gary Dessler, "How to Earn Your Employees Commitment, " *Academy of management Executive*, Vol. 13, No. 2, 1999, hlm. 65. Quinn Price, "Failure to Commit, " *HR Magazine*, November 2002, hlm. 99-104.
- Graves, D. 2001. *Corporate culture Diagnosis and Change: Auditing and Changing the Culture Organizations*. London: Frances Pinter (Publishers) Limited.
- Hasibuan, S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G. 2001. *Culture's Consequences*. Beverly Hills, C. A. : sage Publications.
- Jeny Eoh. 2001. Disertasi: *Pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Manajemen, dan Pengembangan Tim terhadap Kinerja Karyawan: Study Kasus di PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana UI.
- Joan F. Brett, William L. Cron, dan Jhon W. Slocum, Jr., " Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and Culture," *Academy of*

- Management Journal*, Vol.38, No. 1, 1999, hlm. 261-271.
- Kisdarto, 2000. *Budaya Kerja Bukan Robotisme*. Majalah Manajemen, no. 141, Mei, hlm. 10-11
- Kotter, J.P. dan Heskett, J.L., 2001. *Corporate Culture and performance*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Khalid Al-Baghdadi Maulana Diya addin. 2002. *Belief and Islam*. Istambul/Turkey: Hizmet Books Inc.
- Kreitner, R., and Kinicky, A. 2002. *Organizational Behavior*. Boston: Richard d. Irwin, Inc.
- Lestari Kiki, 2010, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen karyawan pada PT. Exxon Solusindo Pratama Medan*
- Matsumoto, D.2002. *Culture and Psychology*. Washington: Brook/Cole Publishing Company.
- Mar'at, 2004. *Sikap manusia : Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meyer dan Allen,"A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 2001, hlm. 61-89.
- McKenna, E. Dan Nich B., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta.
- Narayanan, V.K. dan Raghunath, 2003. *Organization Theory: A Strategic Approach*. Richard D. Irwin Inc, Boston, pp 464.
- Newstorm, J.W. dan Keeith D., 2003. *Organization Behaviour Human at Work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. P 58-59.
- Pattigrew D.M. 1998. *On Studying Organizational Cultures* dalam majalah Administrative Science Queterly, Vol. 24. Cornel University.
- Peters, T.J., and Waterman R.H. 1998. *In search of excellence*. New York: Harper & Row Publishers.
- Robbins S.P. 1999. *Organizations Theory: Structure, Design and Applications* (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Arcen.
- Robbins, S.P.2001. *Perilaku Organisasi : Konsep kontraversi, Aplikasi* . Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Robbinson, David, linda S. Dan Frank P., 1999. *Research On Staff Commitment : A Discussion Paper*. Correctional Service of Canada.
- Salimun, 2002. *Analisis Multivariat: Struktural equation modelling*. Malang, IKIP Malang.
- Sathe Vijay. 1999. *Cultural and Related Corporate Realities*. Home Wood: Richard D. Irwin Inc.
- Schein, E. H. 2002. *The Role of Foundation in Creating Organizational Culture*. Organizational Dynamic. Summer: 2002.
- Schein, E. H. 2002. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 1999. *The Relations Between Organization Climate and Employed Perceptions of Involment.Group & Organization Management*, Vol. 24, Iss. 4, December, P479-504.
- Siagian, S. P. 1998. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sinamo, Jansen H., 2002. *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Ed 1, Jakarta,Institut Darma Mahardika.
- Soebadio, Haryati, 1999. *Pembinaan dan Pengembangan kebudayaan Nasional dalam harsya W. Bachtiar dan kawan-kawan*, eds., *Budaya dan Manusia Indonesia*, Yogyakarta: Hanindita.
- Yudoyono, Bambang, 2002. *Otonomi Daerah: Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD*. Ed 3, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.