

## Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang

Enjang Sudarman

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI, sudarmanenjang@yahoo.co.id

### Abstrak

**Tujuan\_** Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang

**Desain/Metode\_** menggunakan metode korelasi dan regresi , untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu; variabel independen budaya kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 48 orang dari total sampel. Sumber data primer diambil menggunakan kuesioner / instrumen: variabel budaya kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel kinerja pegawai. Analisis data menggunakan Statistik inferensial dengan SPSS versi:22.

**Temuan\_** terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ( $F$  hitung = 421,613,  $p < 0,000$ ).

**Implikasi\_** (1) pimpinan organisasi mengubah paradigma budaya kerja dan komitmen organisasi dalam pelayanan publik (2) pimpinan organisasi memelihara kinerja pegawai dengan cara emotivasi, komunikasi, pengembangan karir dan program pendidikan latihan.

**Originalitas\_** (1) indikator budaya kerja: efisiensi, kemudahan, kejelasan, kepastian, keterbukaan, dan kewajaran, (2) indikator komitmen organisasi: pendidikan pelatihan, komunikasi, motivasi dan pengembangan karir, (3) indikator kinerja pegawai: perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pembinaan, promosi, pelestarian budaya

**Tipe Penelitian\_** Studi Empiris

**Kata Kunci :** budaya kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai, paradigma pelayanan.

### I. Pendahuluan

Budaya kerja pegawai pemerintah yang seharusnya lebih menekankan pada pelayanan publik ternyata tidak memberikan kepuasan kepada masyarakat. Kondisi tersebut lebih disebabkan secara cultural feodalistik birokrasi dari sistem nilai yang ada bahwa aparat pemerintah sebagai pihak yang dihormati oleh masyarakat. Sistem nilai yang selama ini ada di organisasi pemerintahan mengasumsikan bahwa birokrasi tidak memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sikap aparat yang tidak berani melakukan kritik kepada pimpinannya, atau pola pemerintahan yang bersifat hierarkis-birokratis yang kaku dan tidak responsive terhadap tuntutan perubahan.

Sentralisme sistem pemerintahan menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pelayanan publik dalam rangka pencapaian good governance dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Fenomena yang terjadi institusi pemerintah tidak mampu mendengar, melihat serta memperhatikan aspirasi masyarakat, bahkan terkesan mengabaikan kepentingan masyarakat. Lemahnya budaya kerja aparat pemerintah seperti dapat dicontohkan seorang pegawai yang enggan mengerjakan pekerjaannya diluar tugas rutinnnya, ketika terdapat pegawai yang tidak masuk kerja karena berhalangan, pegawai lain tidak dapat menggantikannya sehingga terjadi pelayanan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Dampak dari kondisi tersebut adalah masyarakat pengguna jasa pelayanan banyak dirugikan dari segi waktu dan biaya. Budaya kerja yang selama ini dikembangkan adalah budaya yang menekankan pada kekuasaan, bukan pada pelayanan. Hal ini menjadi faktor penghambat kinerja pelayanan publik. Demikian juga dengan sistem nilai, norma budaya dan simbol-simbol memperkuat kekuasaan dan posisi aparatur birokrasi. Nilai dan simbol yang diterapkan dalam kehidupan sosial aparatur pemerintah lebih menonjolkan pada status sosial tinggi yang memberikan ciri dari kekuasaan seseorang pegawai. Budaya kerja yang selama ini melekat pada aparatur pemerintah perlu segera diadakan perubahan yang mengarah pada pelayanan publik. Harapan pemerintah dan masyarakat bagi semua instansi adalah terwujudnya "good governance" yang pada dasarnya adalah terwujudnya pelayanan "excellent" atau pelayanan prima. Guna mencapai pelayanan yang excellent atau prima diperlukan para penyelenggara negara yang memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi pemerintah. Dengan komitmen tersebut akan muncul etos kerja setiap individu dalam organisasi dan dengan itu akan terbangun budaya organisasi.

Namun demikian terdapat isu negatif tentang budaya kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelayanan publik merupakan suatu permasalahan yang harus segera diatasi. Perilaku kerja PNS untuk pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh budaya kerja yang berkembang di dalam sebuah organisasi tersebut. Pengembangan budaya kerja PNS harus diawali dengan pembentukan komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi baik pimpinan maupun atasan. Untuk mengembangkan sebuah organisasi harus jelas visi dan misi yang akan dicapai. Disinilah diperlukan budaya kerja dan Komitmen sebagai konsep diri setiap individu dalam organisasi yang membentuk etos kerja sebagai budaya individu yang berpengaruh terhadap perilaku dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam konteks kinerja pelayanan publik, kebijakan pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 tahun 1995 telah memberikan berbagai rambu-rambu dalam pelayanan publik. Dalam keputusan Menpan tersebut terdapat berbagai prinsip pelayanan, seperti efisien, ekonomis, kesederhanaan, kejelasan, kepastian hukum, keamanan, keterbukaan, dan keadilan.

Prinsip kesederhanaan mengandung arti bahwa prosedur atau proses pelayanan publik didesain sedemikian rupa agar penyelenggaraan pelayanan menjadi mudah, cepat, dan tepat. Budaya kerja dalam pelayanan publik harus segera diadakan perubahan untuk merespons perkembangan global melalui meningkatkan kapasitas kepemimpinan. Penerapan strategi kepemimpinan yang mengintegrasikan pendekatan kultural dan struktural ke dalam sistem pelayanan publik dengan Total Quality Management (TQM) untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

Perbaikan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik menjadi isu yang semakin penting untuk segera mendapatkan perhatian. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang.

## II. Kajian Teori

### Pengertian Budaya Kerja

Schein (dalam Aldri Frinaldi, 2014) budaya kerja pegawai adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Aldri (2014) menekankan terbentuknya budaya kerja dalam organisasi pemerintahan apabila terpenuhinya beberapa variabel sebagai berikut : (1) Komitmen dari kepemimpinan organisasi; (2) Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan, dimengerti, dipahami dan dapat diterapkan dengan mudah oleh seluruh pegawai dan pimpinan; (3) Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/ccontoh dalam penerapan nilai-nilai di lingkungan organisasi ; (4) Antara pimpinan dan pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif; (5) Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh unit organisasi; (6) Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Aldri Frinaldi (2014 ) merinci indikator budaya kerja terdiri dari: (a) nilai nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin, pemahaman cara bekerja, metoda kerja meliputi a yang efektif, (b) Perilaku pimpinan dan pegawai dalam bekerja meliputi; perilaku sikap positif, produktif, bekerja keras, bekerja dengan teliti, bekerja dengan semangat.

Menurut Orla O'Donnell dan Richard Boyle (2008 ) terdapat enam paradigma dalam mengelola budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu; (1) menciptakan iklim untuk perubahan sesuai arah yang diinginkan, (2) pengaruh kepemimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai, (3) pemberdayaan pegawai secara keseluruhan, (4) mengembangkan kerjasama tim dalam pelayanan, (5) menganalisis masalah dan tantangan budaya kerja yang ada, (6) memberikan pendidikan dan pelatihan.

Untuk mengikuti perkembangan, terjadi perubahan paradigma budaya kerja dalam pelayanan publik di organisasi pemerintah disajikan dalam diagram 1.

**Diagram 1 Paradigma**

| <i>Paradigma lama</i>  | <i>Paradigma baru</i>   |
|--|---|
| <i>Pemerintah adalah sumber utama otoritas dan kontrol</i>   | <i>Pemerintah menyediakan pelayanan dan solusi bagi masalah umum</i>        |
| <i>Pemerintah kaku terhadap perubahan</i>                    | <i>Pemerintah berorientasi pada hasil dan perubahan pada kebutuhan baru</i> |
| <i>PNS hanya peduli pada diri sendiri dan kepentingannya</i> | <i>PNS fokus kepada kebutuhan masyarakat</i>                                |

Sumber : Orla O'Donnell dan Richard Boyle (2008:11)

Bedasarkan diagram di atas dapat diterangkan bahwa adanya perubahan paradigma daalam pelayanan publik dari paradigma lama ke paradigma baru untuk mencapai pelayanan prima. Hasil penelitian Siew and Kelvin (2004) budaya kerja dalam pelayanan yang berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konsep dan norma baru yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya kinerja organisasi. Aldri (2014) budaya kerja dirumuskan dalam pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya.

**Pengertian pelayanan publik**

Undang Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik, dalam Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara atas pelayanan administratif yang disediakan oleh organisasi penyelenggara pelayanan publik. Sementara ayat (5) menyebutkan bahwa pelaksana pelayanan publik meliputi; pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik.

Haryatmoko (2011:13) pelayanan publik terletak dalam upaya merespons kebutuhan publik sebagai pengguna jasa layanan. Aldri (2014) menyoriti mengenai pelayanan publik berkualitas dilihat dari karakteristik para pegawai yang tercermin dalam kecermatan, keadilan, keprakarsaan, kebijaksanaan, kegairahan dan kemampuan dalam pengendalian perasaan. Keberhasilan pelayanan publik dipengaruhi oleh sikap pegawai yang menunjukkan peran aktif, kepedulian, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab.

**Komitmen Organisasi**

Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Indikator komitmen organisasi meliputi : a) kepercayaan yang kuat terhadap nilai serta tujuan organisasi. b) keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap

organisasi. c) hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi. Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai sikap dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Ranty Sapitri (2016) membedakan tiga bentuk komitmen organisasi meliputi : (1) Komitmen Afektif, yaitu ; keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. pegawai yang komitmen afektif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginannya sendiri. (2) Komitmen Kelanjutan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan menetap pada suatu organisasi karena menjadi suatu pemenuh kebutuhan. (3) Komitmen Normatif, yaitu keyakinan pegawai untuk tanggung jawab dan loyal terhadap organisasi.

Luthan (2011:249) komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang merefleksikan perhatian dan loyalitas terhadap organisasi untuk keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sopiah (2008 : 155) mengutip pendapat Mathis dan Jackson bahwa komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Greenberg dan Baron (2000:184) *Committed employees are less willing to sacrifice for the organization* . Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong karyawan untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

Sopiah (2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan.

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Greenberg & Baron (2000:182) terdapat tiga komitmen organisasi adalah:

- a. *Affective commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
- b. *Continuance commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
- c. *Normative commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

### Kinerja Pegawai

Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ; a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan. b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang

sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. d) *Kerjasama Tim (Teamwork)* Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

*Kerjasama* tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan. e) *Kreatifitas (Creativity)* Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. f) *Inovasi (Inovation)* Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi. g) *Inisiatif (initiative)* Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu : a) *Faktor personal (Individu)*, meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. b) *Faktor kepemimpinan*, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader. c) *Faktor team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. d) *Faktor sistem*, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a) *Pemahaman atas tupoksi* Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) *Memiliki inovasi yang positif* dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c) *Kecepatan kerja* Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d) *Keakuratan kerja* Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e) *Kerjasama* Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi : a) *Kualitas pelayanan (Quality of work)*, b) *Komunikasi (Communication)*, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. c) *Kecepatan (Promptness)*, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, d) *Kemampuan (Capability)*, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. e) *Inisiatif (Intiative)*, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri.

Dimensi penilaian kinerja menurut Gomes (2003), Sapitri (2016) mencakup tujuh dimensi penilaian kinerja karyawan yaitu: (1) *Kuantitas (Quantity of Work)*, adalah jumlah hasil kerja dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (2) *Kualitas (Quality of Work)*, adalah kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan kesesuaian dengan standar. (3) *Pengetahuan kerja (Job knowledge)*, adalah luasnya pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan.

Peraturan Bupati Karawang Nomor 68 tahun 2008 kinerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan diukur berdasarkan tugas pokok dan fungsi secara kuantitas maupun kualitas kerja meliputi; *Pelaksanaan program pemerintah bidang pariwisata kebudayaan; bimbingan penyuluhan pelestarian nilai seni dan budaya lokal, Mengembangkan potensi Objek dan Daya Tarik Wisata, Pelestarian nilai-nilai seni dan budaya lokal, pengawasan dan pengendalian pengelolaan, Mendayagunakan teknologi komunikasi untuk pengelolaan kebudayaan dan kinerja secara kualitas meliputi : kerjasama dalam promosi bidang kebudayaan dan kepariwisataan, Penyelenggaraan festival seni dan budaya, Penyebarluasan informasi sejarah budaya dan local, melakukan evaluasi*

terhadap organisasi pengelola kebudayaan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Didasarkan atas Indikator : a) Kesetiaan terhadap organisasinya, b) Prestasi kerja, yaitu memenuhi hasil kerja dan mencapai target pekerjaan yang diberikan kepadanya. c) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko . d) Ketaatan terhadap segala peraturan perundang-undangan. e) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. f) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya. g) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil langkahlangkah yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan. h) Kepemimpinan dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pembinaan, promosi, pelestarian budaya pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang.

### **III. Metode Penelitian**

#### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi , untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan, atau mencari hubungan diantara variabel independen budaya kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### **B. Unit Analisis**

Unit analisis atau subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang.

#### **C. Teknik sampling**

Teknik sampling yang digunakan adalah total sampel yaitu semua pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang sebanyak 48 orang.

#### **D. Sumber data dan teknik pengumpulan data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer diambil dari responden langsung, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, terdiri dari tiga kuesioner (instrumen) variabel budaya kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel kinerja pegawai.

#### **E. Teknik analisis data**

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif statistik meliputi

1. Uji validitas dan Reliabilitas,
2. Uji Normalitas
3. Uji Linieritas
4. Uji Heteroskedastisitas

#### **F. Uji hipotesis**

Adapun teknik analisis untuk uji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara budaya kerja dan komitmen organisasi secara simultan dengan kinerja pegawai dengan rumus sebagai berikut :  $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ,

Keterangan:

- $Y'$  = Variabel Kinerja PNS
- $X_1$  = variable Budaya Kerja
- $X_2$  = Variabel Komitmen Organisasi
- $a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2 = 0$ )
- $b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

**IV. Hasil Dan Pembahasan**

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 22.

**A. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen**

**1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Budaya Kerja**

Pengujian Validitas instrumen variabel budaya kerja dengan indikator budaya kerja efisiensi, kemudahan, kejelasan, kepastian hukum, keamanan, keterbukaan, dan kewajaran.. Diperoleh koefisien vliditas 0,858. 0,680. 0,786. 0,820. 0,901. 0,820. 0,873. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen budaya kerja dinyatakan reliabel.

**2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Komitmen Organisasi**

Pengujian validitas instrumen variabel komitmen organisasi dengan indikator komitmen organisasi meliputi; pendidikan, pelatihan, komunikasi, motivasi dan pengembangan karir Diperoleh koefisien vliditas 0,901. 0,820. 0,873. 0,928, 0,853. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,983. Instrumen komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

**3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Kinerja Pegawai**

Pengujian Validitas instrumen variabel kinerja pegawai dengan indikator pegawai meliputi; perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pembinaan, promosi, pelestariaan budaya. Diperoleh koefisien vliditas : 0,873. 0,939. 0,877. 0,928. . 0,820. 0,873. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

**B. Pengujian Asumsi Analisis Data**

**1. Uji Normalitas**

**Uji Normalitas Variabel Kinerja Pegawai**

Uji normalitas variabel kinerja pegawai menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 1

**Tabel 1 Uji Normalitas Kinerja Pegawai**

**Tests of Normality**

|                 | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                 | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| kinerja pegawai | ,142                            | 48 | ,017 | ,880         | 48 | ,000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, variable kinerja pegawai dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diroleh korelasi signifikansi 0,00 , lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable kinerja pegawai berdistribusi normal.

**Uji Normalitas Variabel Budaya Kerja**

Uji normalitas variabel budaya kerja menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 2

**Tabel 2 Uji Normalitas Budaya Kerja**

**Tests of Normality**

|              | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|              | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| budaya kerja | ,207                            | 48 | ,000 | ,860         | 48 | ,000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji lilliefors, variable budaya kerja dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diroleh korelasi signifikansi 0,000 , lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable budaya kerja berdistribusi normal.

**Uji Normalitas Variabel Komitmen Organisasi**

Uji normalitas variabel komitmen organisasi menggunakan Uji lilliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 3

**Tabel 3 Uji Normalitas Komitmen Organisasi**

|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                     | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| komitmen organisasi | ,180                            | 48 | ,000 | ,902         | 48 | ,001 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji lilliefors diperoleh variable Komitmen Organisasi dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov dan Shapiro-Wilk diroleh korelasi signifikansi 0,001 , lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Komitmen Organisasi berdistribusi normal.

**2. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dengan menggunakan Test for Linearity

Uji linearitas variable kinerja pegawai atas variabel budaya kerja dapat dilihat pada table 4. dibawah ini:

**Tabel 4 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Budaya Kerja**

| ANOVA Table                       |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|----------|------|
| kinerja pegawai *<br>budaya kerja | Between Groups | (Combine d)              | 4055,810       | 13 | 311,985     | 196,956  | ,000 |
|                                   |                | Linearity                | 3841,286       | 1  | 3841,286    | 2425,003 | ,000 |
|                                   |                | Deviation from Linearity | 214,524        | 12 | 17,877      | 11,286   | ,000 |
|                                   | Within Groups  |                          | 53,857         | 34 | 1,584       |          |      |
|                                   | Total          |                          | 4109,667       | 47 |             |          |      |

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00, Dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai dan budaya kerja terdapat hubungan yang linear.

Uji linearitas variable Kinerja Pegawai atas Komitmen Organisasi dapat dilihat pada table 5. dibawah ini

**Tabel 5 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Variabel Komitmen Organisasi**  
ANOVA Table

|  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| kinerja pegawai *<br>komitmen organisasi | Between Groups | (Combined)               | 3944,333       | 14 | 281,738     | 56,234  | ,000 |
|  |                | Linearity                | 3012,455       | 1  | 3012,455    | 601,276 | ,000 |
|  |                | Deviation from Linearity | 931,878        | 13 | 71,683      | 14,308  | ,000 |
|  | Within Groups  |                          | 165,333        | 33 | 5,010       |         |      |
| Total                                    |                |                          | 4109,667       | 47 |             |         |      |

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi terdapat hubungan yang linear.

**3. Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian data variabel Kinerja Pegawai, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasi untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi digunakan Uji Park, Uji Glesjer. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini.

**Tabel 6 Uji heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 4,202                       | ,674       |                           | 6,238 | ,000 |
| budaya kerja              | -,028                       | ,021       | -,280                     | 1,326 | ,191 |
| komitmen organisasi       | -,045                       | ,030       | -,315                     | 1,494 | ,142 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Budaya kerja 0,191 > 0.05 dan Komitmen Organisasi 0,142 > 0.05. dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**B. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi berganda variable Budaya Kerja (X1), variable Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 7

**Tabel 7. Regresi Berganda variabel Budaya Kerja (X1), variable Komitmen Organisasi(X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)        | 11,901                      | 1,341      |                           | 8,877  | ,000 |
| budaya kerja        | ,573                        | ,041       | ,798                      | 13,862 | ,000 |
| komitmen organisasi | ,215                        | ,060       | ,208                      | 3,606  | ,001 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai  
 Sumber : hasil analisis data (2017)

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 11,901 + 0,573X_1 + 0,215X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,901; artinya jika Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah 11,901, Koefisien regresi variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,573 artinya jika variabel Budaya Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,573. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai
2. Semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Indikator budaya kerja pelayanan meliputi; efisien, kemudahan, kejelasan, kepastian hukum, keamanan, keterbukaan, dan keadilan,
3. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,215; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,215. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai.
4. Semakin baik Komitmen Organisasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Indikator komitmen organisasi meliputi; pegawai menetap pada organisasi karena memiliki keinginannya sendiri, menjadi suatu pemenuh kebutuhan. Memiliki tanggung jawab dan loyal terhadap organisasi.

**C. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Budaya Kerja ( $X_1$ ), dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Analisis Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,944 <sup>a</sup> | ,929     | ,947              | 2,15101                    |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2 = 0,944$ . Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dalam pelayanan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,929 atau (92,9%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Budaya Kerja dan Komitmen organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 92,9%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi) mampu menjelaskan sebesar 92,9% variasi Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**D. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya kerja ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil output analisis Uji F disajikan pada tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3901,480       | 2  | 1950,730    | 421,613 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 208,207        | 45 | 4,627       |         |                   |
|                    | Total      | 4109,667       | 47 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, budaya kerja

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 421,613, dengan signifikansi 0,000. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

**V. Penutup**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis yang disajikan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Budaya Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( $F$  hitung = 421,613,  $p < 0,000$ ).
2. Budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pelayanan sebesar 57,3 % terhadap kinerja pelayanan publik. Indikator budaya kerja pelayanan publik meliputi; efisien, kemudahan, kejelasan, kepastian hukum, keamanan, keterbukaan, dan keadilan, dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik di dinas Pariwisata dan Kebudayaan.
3. Komitmen Organisasi dapat meningkatkan kinerja pelayanan sebesar 21,5 % terhadap kinerja pelayanan publik. Indikator komitmen organisasi meliputi; pegawai menetap pada organisasi karena memiliki keinginannya sendiri, menjadi suatu pemenuh kebutuhan. Memiliki tanggung jawab dan loyal terhadap organisasi.
4. Budaya Kerja dan Komitmen organisasi dapat memprediksi peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik mampu sebesar 92,9%. Sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan dan pegawai pariwisata dan kebudayaan agar terus memelihara budaya kerja pelayanan publik dengan menggunakan prinsip : efisien, kemudahan, kejelasan,

kepastian hukum, keamanan, keterbukaan, dan keadilan. Pemimpin organisasi hendaknya mengevaluasi budaya kerja di lingkungan organisasinya agar sesuai dengan kebutuhan untuk tercapainya tujuan organisasi dengan memperhatikan perubahan lingkungan secara internal maupun eksternal.

2. Diharapkan kepada pimpinan dan seluruh pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karawang agar terus memelihara komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dengan memelihara loyalitas pegawai, dan tanggungjawab, sebagai aparatur pemerintah.
3. Diharapkan kepada pimpinan dan pegawai pariwisata dan kebudayaan mempertahankan kinerja pegawai agar tujuan dan visi misi organisasi dapat tercapai. Untuk mempertahankan kinerja yang baik pimpinan organisasi hendaknya memberikan pembinaan yang berkesinambungan melalui komunikasi, kompensasi atau motivasi, penghargaan (reward), pendidikan pelatihan dan pengembangan karir kepada pegawai yang berprestasi.

### Daftar Pustaka

- Aldri Frinaldi dan Dede Pradana Putra. (2014). Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Di Bidang Kesehatan Dengan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di kota Padang, Sumatera Barat). *Prosiding Seminar Nasional " Tantangan Pemerintahan Baru"*. Universitas Negeri Padang.
- Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik erhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Prosiding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011. LAB-ANE Fisip Untirta*; 62-68. <http://ejurnal.fisipuntirta.ac.id/index.php/eJLAN/article/view/10/11>
- Aldri Frinaldi, Muhammad Ali Embi, dan Norapiah A. Rahman. (2011). Hubungan Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang Terhadap Kualitas Pelayanan Bagi Mahasiswa. *Prosiding International Seminar of Vocational and Technical Education. Fakultas Teknik UNP Colaboration with University Kebangsaan Malaysia and University Pendidikan Sultan Idris Malaysia* ; 291-317
- Aldri Frinaldi. (2014). Konflik Dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik Dalam Kalangan Kakitangan Awam Di Pihak Berkuasa Tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatera Barat, Indonesia. *Disertasi Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia*.
- Aldri Frinaldi. 2014. Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Berintegritas dengan Kepuasan Masyarakat : Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P, Sumatera Barat. *Proceeding Seminar Nasional " Mewujudkan Administrator Publik yang Berintegritas di Era Pemerintahan Baru"*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. 28-29 November 2014. Hal 57-72.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Luthans f., youssef m. c. & avolio j. b.2011. *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*. New York. Oxford University Press Inc.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi I*, Yogyakarta : Penerbit Buku UPP AMP YKPN
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. 1982. *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Orla O'Donnell dan Richard Boyle, 2008. *Understanding and Managing Organisational Culture*, Institute of Public Administration Printed by Colour Books Ltd, Dublin.
- Peraturan Bupati Karawang Nomor 68 tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Karawang

- Rizky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, Cetakan pertama*. Gramedia Utama. Jakarta
- Ranty Sapitri, 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. *Jurnal JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Sugiono. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. 2004. *Corporate Culture and Organizational Performance*. *Journal of Managerial Psychology*. 19/4 (2004); pp, 340-359. [www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm](http://www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv. Alfabeta. Bandung
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis 1*. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi, Andi*, Yogyakarta.
- Sudjana, Nana, 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS