

**BUDAYA KERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN  
KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

**EWIT NURMAYUCI**  
**NIM. 1300077/2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**BUDAYA KERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN  
KOTA PADANG**

**Nama : Ewit Nurmayuci**  
**NIM/BP : 1300077/2013**  
**Jurusan : Administrasi Pendidikan**  
**Fakultas : Ilmu Pendidikan**

**Padang, Januari 2018**

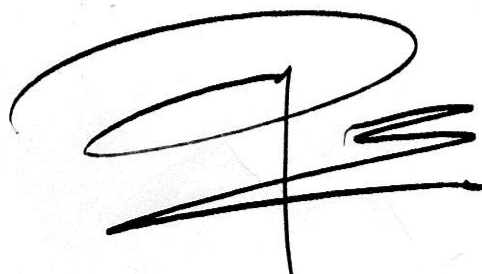
**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I,**



**Dra. Elizar Ramli, M.Pd**  
**NIP. 19550203 198602 2 001**

**Pembimbing II,**



**Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd**  
**NIP. 19641205 198903 1 001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ewit Nurmayuci  
NIM : 1300077  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Februari 2018

Saya yang menyatakan



Ewit Nurmayuci  
NIM. 1300077

## ABSTRAK

<b>Judul</b>	<b>Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang</b>
<b>Penulis</b>	<b>Ewit nurmayuci</b>
<b>NIM/BP</b>	<b>1300077/2013</b>
<b>Jurusan</b>	<b>Administrasi Pendidikan</b>
<b>Pembimbing</b>	<b>Dra. Elizar ramli, M.Pd Yulianto santoso, S.Pd, M.Pd</b>

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengolahan data yang telah penulis lakukan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang menunjukkan kurang baiknya budaya kerja pegawai di kantor tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang budaya kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek: 1) sikap terhadap pekerjaan, 2) perilaku pada saat bekerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Budaya Kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek: 1) sikap terhadap pekerjaan, 2) perilaku pada saat bekerja, dengan pertanyaan penelitian 1) seberapa baik budaya kerja pegawai dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan, 2) seberapa baik budaya kerja pegawai dilihat dari perilaku pada saat bekerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang berjumlah 51 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi karena merupakan penelitian populasi. Alat pengumpul data adalah angket dengan model skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan rumus nilai rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek: 1) sikap terhadap pekerjaan dengan rata-rata 4,5, 2) perilaku pada saat bekerja dengan rata-rata 4,4. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah pada kategori baik dengan rata-rata 4,45.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah S.W.T karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi tentang **Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang**. Tulisan ini merupakan sebagian persyaratan guna menyelesaikan tingkat pendidikan strata satu khususnya di jurusan Administrasi Pendidikan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada: .

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Ibu Dra. Anisah, M.Pd dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd.
4. Ibu Dra. Elizar ramli, M.Pd. dan bapak Yulianto Santoso, S.Pd M.Pd selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis selama melakukan dan menyelesaikan penelitian ini.
5. Dosen-dosen, staf, beserta karyawan di Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang telah meluangkan waktu untuk dapat mengisi angket penelitian ini.

7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasehat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, motivasi dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2013 yang memberikan informasi, dukungan, saran dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT mudah-mudahan menjadikan ini bernilai ibadah disisi Allah S.W.T dan senantiasa juga diberikan kelapangan oleh Allah. Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik yang berasal dari isi, materi dan hasil dari skripsi ini. Maka dari itu penulis berharap adanya kritikan dan saran serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Januari 2018

EWIT NURMAYUCI  
NIM.1300077/2013

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Perumusan masalah.....	4
E. Pertanyaan Penelitian .....	5
F. Tujuan Penelitian .....	5
G. Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB III KAJIAN TEORI</b>	
A. Budaya Kerja.....	6
1. Pengertian Budaya Kerja.....	6
2. Pentingnya Budaya Kerja.....	7
3. Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja .....	8
4. Terbentuknya Budaya Kerja .....	9
5. Indikator Budaya Kerja .....	10
B. Kerangka Konseptual .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	18
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	18
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	18
D. Jenis dan Sumber Data .....	20
E. Instrumen Penelitian.....	20

F. Pengumpulan Data .....	22
G. Teknik Analisis Data.....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	24
1. Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang indikator sikap terhadap pekerjaan.....	24
2. Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang Dilihat Dari Indikator Perilaku Pada Saat Bekerja .....	28
3. Rekapitulasi Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	34
1. Balai Diklat Keagamaan Kota Padang Dilihat dari Aspek Sikap Terhadap Pekerjaan.....	34
2. Budaya Kerja Di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang Dilihat dari Aspek Perilaku Pada Saat Bekerja.....	33
C. Keterbatasan Penulis .....	40
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	41
B. Saran.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Populasi Penelitian .....	19
2. Model Skala Likert.....	20
3. Interpretasi Tingkat Capaian Skor.....	23
4. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan Dengan Sub Indikator Komitmen.....	25
5. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan Dengan Sub Indikator Loyalitas .....	26
6. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan Dengan Sub Indikator Dedikasi.....	27
7. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Perilaku Pada Saat Bekerja Dengan Sub Indikator Sikap Responsif.....	29
8. Budaya Kerja Dilihat Dari Aspek Perilaku Pada Saat Bekerja Dengan Sub Indikator Sikap Akuntabilitas .....	30
9. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Perilaku Pada Saat Bekerja Dengan Sub Indikator Sikap Saling Menghargai .....	31
10. Budaya Kerja Dilihat Dari Indikator Perilaku Pada Saat Bekerja Dengan Sub Indikator Sikap Saling Keterbukaan .....	32
11. Rekapitulasi Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.....	33

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang .....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Petunjuk Pengisian Angket .....	45
2. Pengantar Angket Penelitian .....	49
3. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Budaya Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang .....	50
4. Hasil Uji Coba Angket Penelitian .....	51
5. Rekapitulasi Analisis Hasil Penelitian Budaya Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang .....	54
6. Table nilai-nilai rho.....	56

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Diantara berbagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting dan strategis karena ia merupakan faktor penggerak kegiatan organisasi. Dalam suatu lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan adanya kesejahteraan yang dapat mendorong pegawai untuk berhasrat ingin berkembang yang pada dasarnya melihat pada diri organisasi dan apabila pada pegawai diberi kesempatan untuk berkembang mencapai karir semaksimal mungkin, maka pegawai tersebut akan merasa mempunyai masa depan yang jelas sehingga ia akan benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya.

Memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menjamin perkembangan individunya, penting bagi organisasi untuk melihat apakah si pegawai sudah mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya kerja akan selalu kita jumpai di organisasi atau instansi manapun dengan ciri khas yang berbeda pula. Banyak faktor yang mempengaruhi budaya kerja, diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, pendidikan atau pelatihan yang diterima, serta pengalaman kerja yang membuat seseorang pegawai semakin mampu mengatasi masalah pekerjaannya. Pelatihan akan budaya kerja diharapkan dapat membantu pegawai dalam mencapai puncak performanya, yang tujuannya ialah agar pegawai tersebut dapat berkontribusi aktif dan bekerja secara efektif demi kemajuan organisasi tersebut.

Secara umum, budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri disetiap individu dalam sebuah organisasi. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Dengan demikian budaya kerja memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Penerapan budaya kerja yang sudah diterapkan akan mempengaruhi aktifitas dan perjalanan sebuah organisasi dimana ia akan mempengaruhi perubahan budaya organisasi yang seterusnya akan memberi kesan kepada prestasi sebuah organisasi.

Adapun menurut Prasetya (2001:13) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja merupakan pandangan yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi yang pada prinsipnya berasal dari budaya organisasi dimana mereka bekerja. Bentuk penerapan budaya kerja yang digunakan oleh para pegawai dapat menyebabkan adanya perbedaan dalam cara bekerja karena beda budaya kerja yang diterapkan maka berbedanya pula nilai-nilai dalam sikap, perilaku dan tindakan dalam bekerja. Apabila para pegawai mampu mempunyai budaya kerja yang positif tentunya mamapu menyelesaikan pekerjaan secara kritis, kreatif, dan penuh kesungguhan.

Seperti halnya kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Padang ini. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang keagamaan, kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Padang belum memiliki budaya kerja yang baik. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya masih kurang baik terlihat ketika pegawai lebih memilih bersantai-santai di tempat makan dan mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Perilaku pegawai pada saat bekerja masih kurang baik karena tidak mampu menghargai karyawan lainnya.
3. pegawai tidak komit terhadap pekerjaannya karena sering melalaikan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pegawai kurang teliti dan cermat terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah penulis paparkan di atas, maka ada beberapa yang menjadi permasalahan terkait budaya kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang, yaitu:

1. Pegawai bersikap seenaknya dan tidak menghargai pegawai lainnya dalam kantor tersebut.
2. Pegawai melalaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

3. Pegawai datang terlambat ke kantor dan sering keluar masuk ruangan demi kepentingan pribadinya.
4. Pegawai lebih memilih duduk-duduk di ruangan pegawai lain untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas terlihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai, namun penulis tidak akan meneliti keseluruhannya. Karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya, dan tenaga, maka penulis membahas penelitian ini dengan judul “Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang”.

Adapun spesifikasi masalah yang diteliti adalah sebagai berikut: 1) sikap terhadap pekerjaan, 2) perilaku pada waktu bekerja.

### **D. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu bagaimanakah budaya kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang dilihat dari segi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada saat bekerja.

### **E. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya kerja pegawai yang dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang?

2. Bagaimanakah budaya kerja pegawai yang dilihat dari perilaku pegawai pada saat jam kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pembatasan masalah yang akan diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang:

1. Budaya kerja pegawai yang dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.
2. Budaya kerja pegawai yang dilihat dari perilaku pegawai pada saat bekerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.

#### **G. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi terutama bagi:

1. Bagi atasan langsung menjadi bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terkait mengenai budaya kerja untuk meningkatkan efektifitas kerja.
2. Bagi peneliti lain dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang sama.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,5. Ini berarti pegawai sudah memiliki komitmen, loyalitas, serta dedikasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas.
2. Budaya kerja dilihat dari aspek perilaku pada saat bekerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah berjalan dengan baik dengan skor rata-rata 4,45. Ini berarti sikap para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut sudah menunjukkan adanya responsif atau tanggap terhadap perubahan, akuntabilitas atau bertanggung jawab, saling menghargai, dan saling keterbukaan.
3. Secara keseluruhan Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah berjalan dengan baik/tinggi dengan skor rata-rata 4,45. Ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja yang ada didalam organisasi ini sudah mempunyai sikap yang ideal dalam bekerja dan perilaku yang baik pada saat bekerja. Itu semua tergambar dari hasil rekapitulasi budaya kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang berada pada kategori baik

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang bersifat positif terhadap sikap dan perilaku pada saat bekerja. Oleh karena itu di sarankan kepada kepala Balai Diklat Keagamaan Kota Padang untuk selalu memperhatikan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan budaya kerjanya. Karena dengan budaya kerja yang baik akan menyebabkan terjadinya penyesuaian antar kelompok atau karyawan dalam organisasi dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik.
2. Semua pihak yang berada di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang untuk lebih menciptakan, memperhatikan, dan meningkatkan budaya kerja yang baik di dalam organisasi agar dapat terciptanya suasana kerja yang baik dan nyaman demi tercapainya tujuan bersama.
3. Di lihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan, hendaknya semua pihak yang berada didalam organisasi lebih berkomitmen dalam bekerja, serta mempunyai loyalitas dan dedikasi yang jauh lebih tinggi dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan tujuan dari organisasi tersebut.
4. Dari aspek perilaku pada saat bekerja, hendaknya semua pihak yang berada dalam organisasi lebih membangun hubungan yang lebih dekat dan

harmonis untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan budaya kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan*. Bandung: Alfabeta
- Daniel. 2014. *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan* (Vol. IX, No. 2 : 2014)
- Dezaneda. (2011). *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah yang Baik dan Benar*. *Jurnal sasi* (Vol. 17, No. 3)
- Hasibuan, Melayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Pembangunan Daerah Bayuwangi*. Jember: Skripsi tidak diterbitkan.
- Robin, Stephen P. 2007. *Karakteristik Dan Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Prehalindo
- Safrizal. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Enrgi Aceh*. *Jurnal Manajemen* (Vol. 3, No. 2 : Mei 2014)