**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LOA JANAN ILIR KOTA SAMARINDA**

**RAHMAN JULKARNAIN**

**131110013509031**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

Hasil penelitian menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja dangan variabel Produktivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Hal ini dapat di ketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi ®adalah sebesar 0.569 yang berarti terdapat hubungan yang kuat di antara kedua variabel.

Sementara itu uji t (t-test) menujukan bahwa t Empiris yang di hasilkan adalah sebesar -3,389 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,711. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Variabel Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Kata Kunci :

1. **PENDAHULUAN**

Seperti Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara Sebagai penyempurnaan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 04/1991 Tentang Pedoman Pemasyarakatan Budaya Kerja. Pembangunan dalam segala bidang yang sedang di lakukan pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran bangsa yang berorientasi pada peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) tercermin pada produktivitas Nasional.

Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah, kualitas dan ferforma pekerjaan dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individu maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh departemen dalam negeri, selain organisasi pemerintah daerah yang sudah terlalu banyak , pegawai negeri sipil yang menganggur hanya mondar mandir membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukan nuansa kesibukan kerja yang hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Sehingga tidak salah jika sementara pengamat yang mengatakan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) cenderung lebih berorientasi pada proyek ketimbang pelaksanaan tugas-tugas rutinnya.

Selain itu produktivitas kinerja menurun di sebabkan karena banyak pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah di tetapkan, dan tidak melaksanakan disiplin kerja dengan baik, tidak menerapkan nilai dasar budaya kerja, tidak mengikuti prosedur kerja yang ada , pada jam kerja sering tidak ada di tempatnya dan kurang mematuhi peraturan yang ada. Demikian pula yang terjadi pada kantor-kantor yang memberikan pelayanan administrasi yang masih mempunyai kendala-kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Mengingat akan masalah tersebut sangat di perlukan bagi tiap instansi untuk melakukan perubahan terhadap budaya kerja lama menjadi budaya kerja baru. Perubahan budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang akan di arahkan kepada pegawai negeri sipil yang profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat dalam pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu , baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang di gambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang di hasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan oleh aparatur negara.

Melihat begitu pentingnya peranan budaya kerja, maka dapat di lihat begitu besarnya pengaruh budaya kerja tersebut terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu instansi pemerintahan tersebut ,budaya kerja tersebut dapat di lihat dan di amati oleh peninjauan dari luar maupun dari dalam instansi tersebut. Hal ini dapat di rasakan dari suasana kerja yang membedakan dengan instansi lain, dan pada akhirnya akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja yang akan di hasilkan. Untuk itu sebagai unit kerja yang malaksanakan tugas memberikan pelayanan, para pegawai harus bisa meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan nilai–nilai budaya kerja yang di tanam untuk mempersepsikan nilai – nilai tersebut sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai , dan melakukan perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru sesuai dengan budaya kerja yang baik dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi .

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, betapa pentingnya faktor budaya kerja dalam memberikan pengaruh yang besar dalam produktivitas kerja pegawai, maka hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Loa janan ilir Kota Samarinda’’.

1. **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, Budaya kerja dan Produktivitas kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam proses kegiatan kerja di Lembaga Birokrasi, maka dari situlah rumusan masalah yang di kemukakan dalam penelitian ini yaitu, “Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda ?”.

1. **METODE PENELITIAN**

Letak wilayah penelitian di daerah Loa Janan Ilir, Samarinda Sebrang, tepatnya di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Dalam pengumpulan data-data untuk penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dan kepustakaan adapun dalam penyusunan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda yang sampelnya berjumlah 26 orang yaitu Pegawai golongan IV 3 Pegawai, Pegawai Golongan III 9 Pegawai, Pegawai Golongan II 5 Pegawai, Pegawai Honorer 9 Pegawai, Semua sampel di jadikan responden dengan menggunakan metode sensus.

1. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini yang akan di jadikan sebagai variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Budaya kerja** adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” dengan indikatornya sebagai berikut:
2. **Indikator Inisiatif Individual**, ini yaitu meliputi derajat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing – masing anggota organisasi. Yaitu seberapa besar seseorang di beri wewenang dalam menjalankan tugasnya, seberapa berat tanggung jawab yang harus di pikul sesuai dengan kewenangannya dan seberapa luas dalam mengambil keputusan.
3. **Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan**, yakni kesukaan akan pekerjaan di bandingkan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu untuk kelangsungan hidupnya.
4. **Indikator Perilaku Pada Saat Bekerja**, yaitu tindakan ataupun sikap yang kita cerminkan pada saat melakukan pekerjaan seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya. Berdasarkan data yang di jelaskan
5. **Variabel Produktivitas kerja** adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang di usahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha dengan indikatornya sebagai berikut:
6. **Tingkat absensi,** merupakan tingkat kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.
7. **Tingkat perolehan** hasil adalah tentang produktivitas bagaimana pegawai menghasilkan barang atau jasa, jika produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga hasil yang menjadi tujuan tidak tercapai maksimal.
8. **Tingkat kesalahan** adalah salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada publik, karena apabila tingkat kesalahan tinggi maka produktivitas akan rendah.
9. **Waktu yang di butuhkan** yaitu tenggang masa waktu lama atau tidak nya suatu instansi dalam melakukan jasa atau menghasilkan suatu barang, jika waktu yang di butuhkan singkat maka tingkat produktivitas pun tinggi dan jika waktu yang di butuhkan lamban makanya itu pula yang mencerminkan tingkat produktivitas rendah.
10. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data penulis memperolehnya melalui metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Menurut Noeng Muhadjir, penelitian kepustakaan memerlukan olahan filosofis dan teoritis daripada uji empiris di lapangan (Noeng Muhadjir,1996:169). karena sifatnya teoritis dan filosofis, penelitian kepustakaan ini sering menggunakan pendekatan filosofis (philosophical appoarch) daripada pendekatan yang lain. Metode penelitiannya mencakup sumber data, pengumpulan data, dan analisis data.

1. Penelitian Lapangan (Field Ward Research)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langung ke lapangan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi menurut Muchtar (2013:13) adalah penelitian yang melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang di selidiki.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara peneliti dengan subyek dalam situasi sosial untuk mendapatkan sejumlah informasi atau data yang di butuhkan. Wawancara yang di gunakan adalah wawancara langsung kepada pegawai dan masyarakat di Kecamatan Loa Janan Ilir.

1. Kuisioner

Kuisioner adalah pengumpulan data secara tertulis yang di tuangkan dalam bentuk pertanyaan yang di tunjukkan kepada responden yang di jadikan sampel.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian, Berdasarkan pertanyaan nomor 1 (tabel 2) tentang Budaya Kerja bahwa Sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9%, yang menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73,1% yang menjawab setuju. Hal ini menunjukan bahwa dalam menjalankan kewajiban pekerjaan pegawai Kantor Loa Janan Ilir berinisiatif tanpa di perintah oleh atasan.

Berdasarkan pertanyaan nomor 2 (tabel 3), Sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2% yang menjawab sangat setuju. Sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9% yang menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% yang menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukan bahwa Inisiatif yang di lakukan pegawai terhadap pekerjaannya sangatlah menimbulkan dan membawa dampak positif terhadap pelayanan pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

Berdasarkan Pertanyaan Nomor 3 (tabel 4), Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%, yang menjawab sangat setuju. Sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2%, yang menjawab setuju. Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5%, yang menjawab kurang setuju. Sebanyak 14 orang responden atau sebesar 53.8%, yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir mendapat dukungan dalam melakukan insiatif-inisiatif demi menunjang kegiatan pelayan terhadap masyarakat.

Berdasarkn Pertanyaan Nomor 4 (tabel 5), Sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9% menjawab sangat setuju , sebanyak 18 orang responden atau sebesar 69.2% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir selalu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pertanyaan Nomor 5 (tabel 6), Sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 69,2% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa Pegawai menyukai pekerjaan yang di berikan.

Pertanyaan Nomor 6 (tabel 7), Sebanyak 16 orang responden atau sebesar 61.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 38.5% menjawab setuju. Hal ini menujukan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir mengutamakan pekerjaan daripada mengerjakan kesibukan lainnya.

Pertanyaan nomor 7 (tabel 8), Sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 61.5% menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab tidak setuju. Hal ini menujukan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir dapat bertanggung jawab terhadap resiko pekerjaannya tersebut.

Pertanyan nomor 8 (tabel 9), Sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73.1% menjawab setuju. Hal ini menujukan bahwa perilaku yang di terapkan pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir sudah sesuai dengan standar pelayanan pada umumnya.

Pertanyaan nomor 9 (tabel 10), Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden atau sebesar 65.4% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7% menjawab tidak setuju. Hal ini menujukan bahwa di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Pegawainya memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan instansi.

Selanjutnya, berdasarkan data untuk pertanyaan nomor 1 (tabel 11), Sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau sebesar 96.2 % menjawab setuju. Hal ini menujukan bahwa tingkat disiplin Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir akan absensi yang tepat waktu sangatlah tinggi.

Pertanyaan nomor 2 (tabel 12), Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 69.2% menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7% menjawab tidak setuju. Hal ini menujukan bahwa pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir absensi merupakan patokan dasar untuk menilai kinerja pegawainya.

Pertanyaan Nomor 3 (tabel 13), Sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa dari waktu ke waktu pelayanan publik yang di berikan Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir selalu prima.

Pertanyaan Nomor 4 (tabel 14), Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73.1% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa hasil (output) pelayanan Pegawai pada Kantor Loa Janan Ilir memiliki hasil positif dan meningkat dari waktu ke waktu.

Pertanyaan Nomor 5 (tabel 15), Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa jika dalam memberikan pelayanan terjadi kesalahan maka akan mendapat teguran dari atasan Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.

Pertanyaan Nomor 6 (tabel 16), Sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 88.5% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir memiliki rasa rendah hati yang tinggi terhadap masyarakat sebagai prioritas utama yang harus di berikan pelayanan.

Pertanyan nomor 7 (tabel 17), Sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73.1% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 23.1% menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa dalam di berikan pelayanan, masyarakat (publik) menginginkan pelayanan yang cepat dan tepat agar tidak banyak membuang waktu.

Pertanyaan nomor 8 (tabel 18), Sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau sebesar 84.6% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5 % menjawab kurang setuju. Hal ini menujukan bahwa ketepatan waktu merupakan hal yang terpenting dalam memberikan pelayanan pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

1. **PENUTUP**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah di paparkan pada bab-bab terdahulu,maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penulis menggunakan skala 5 untuk pengukur data yang masing-masing diberi skor (1,2,3,4,5) dengan sampel 26 responden. Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0.569, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel-tabel harga kritis dari Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.388 atau dikatakan pula bahwa rhit = 0.569 ˃ 0.388 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif antara variabel Budaya Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja.
2. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40-0,599, yang berarti terdapat hubungan yang Sedang, antara antara variabel Budaya Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.
3. Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat dari hasil uji-t adalah -3.389 ini berarti dapat pula dikatakan bahwa = -3.389, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu = -3.389 ˃ 1,711 pada tingkat signifikan 0.05 untuk n - 2 = 26 (26 – 2 = 24). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Budaya Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang di ajukan dapat terbukti kebenarannya.
4. **Saran Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka masukan yang dapat saya jadikan sebagai saran yaitu sebagai berikut :

1. Terhadap Kepala pimpinan lembaga instansi yang menjadi obyek didalam penelitian ini disarankan lebih bias menanamkan nilai-nilai Budaya Kerja kepada para pegawai agar Produktivitas kerja mereka yang selama ini sudah cukup baik dapat lebih di tingkatkan dan memiliki manfaat lebih lagi khususnya pada kegiatan pelayanan publik.
2. Kepada pegawai disarankan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan nilai-nilai pelayanan yang baik sehingga nilai-nilai Budaya kerja dapat tertanam dalam instansi agar dalam penyelenggaran memberikan pelayan mengacu kepada nilai-nilai norma yang berlaku agar masyarakat(publik) merasa nyaman serta memberikan pandangan positif kepada semua pihak dalam instansi Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir .
3. Kepada para mahasiswa yang melakukan penelitian sekiranya penelitian ini dapat menjadi tambahan masukan atau agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini atau pun dapat menutupi kekurangan daripada penelitian ini.

**BIBIOGRAFI**

Alisyabana, dalam (Definisi budaya kerja, dalam Supratono 2004:13)

Brown, Dalam Anoraga P,1998 Psikologi Kerja, Jakarta:Rineka Cipta

Dewantara, dalam Supratono 2004;13 Ilmu Budaya Dasar

definisi budaya kerja, <http://arozieleroy.wordpress.com> (di akses 13 Februari 2017)

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, <http://landasanteori.com> (di akses 4 Februari 2017)

Indikator-indikator Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja <http://gooddaycheese.wordpress.com> (di akses 26 Februari 2017)

Handari Nawawi dan Kartini, (1990:97-98, Konsep Produktivitas Kerja).

<http://peraturan.go.idppnomor-42-tahun-2004-11.html> (di akses 6 Desember 2016)

<http://sejarahdanpengertianbudayakerja.com> (di akses 12 Januari 2017)

<http://produktivitaspelayananbirokrasi> (di akses 16 Januari 2017)

Indikator-indikator Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja <http://gooddaycheese.wordpress.com> (di akses 26 Februari 2017)

Keputusan KEP/M.PAN/4/2002. No.25. Pendayagunaan Aparatur Negara

Masri Sangarimbun dan Sofian Effendi (2009), Metode Penelitian Sosial

Osborn dan Plastrik, (2000, 252 ) Budaya Organisasi

Paramita, (Ndraha, 2005:208) Pembagian Budaya Kerja

Produktivitas menurut ahli, <http://idtesis.com> (di akses 4 Februari 2017)

Robert Kreitner & Angelo Kinicki, Perilaku Organisasi, 2003:127, <http://landasanteori.com> (di akses 23 Februari 2017)

Taliziduhu Ndraha, Indikator-indikator Budaya Kerja, <http://landasanteori.com> (di akses 23 Februari 2017)