
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari

Juli Fitriani¹, Hasan Aedy², Asraf³

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Kendari, Indonesia

² Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Article History:

Received July 1st, 2018

Accepted July 18th, 2018

Published July 20th, 2018

abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, pengaruh komitmen terhadap kinerja, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja serta pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui komitmen pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden dalam hal ini keseluruhan pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sejumlah 37 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu teknik statistik deskriptif dan menggunakan alat Analisis Partial Least Square program smart PLS Versi 3.2.4m₃. Hasil penelitian ini adalah (1) Budaya Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen (2) Komitmen Pegawai Berpengaruh Positif akan tetapi tidak Signifikan Terhadap Kinerja. (3) Budaya Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. (4) Komitmen Berperan Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Keyword:

Budaya Kerja;

Komitmen;

Kinerja Pegawai

Paper type: Research Paper

Copyright © 2018 Sigma: Journal of Economic and Business.

All rights reserved

How to cite (APA Style):

Fitriani, J., Aedy, H., Asraf. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari.

Sigma: Journal of Economic and Business, 1(2).

Corresponding Author:

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: hermanstie66kendari@gmail.com; hasanaedy@gmail.com; asrafyunus@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang di hadapi dewasa ini dan dimasa mendatang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa.

Mengingat kompleksitas dan pluralitas kondisi masyarakat Kota Kendari, maka aparaturnya dalam melaksanakan tugas kenegaraan senantiasa meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman, dan tentunya juga harus diikuti peningkatan kemampuan dan komitmen yang di dasari dengan semangat pengabdian yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Morello, *et al.* 1999). Selain itu, Chang dan Ming-Shing (2007) mengemukakan kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Goodman, *et al.* (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu (Benkhoff, 1997). Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Crossman dan Bassem (2003) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan dan pembinaan dalam bidang industri, dan ketenaga kerjaan di Kota Kendari, dalam usianya yang baru, terus berbenah diri mulai dari pembenahan organisasi, penataan ruang kerja, penataan personil, merupakan proses yang hampir tidak pernah selesai. Kalau kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian ini ingin di perhitungkan orang dan selalu mendapatkan kepercayaan masyarakat, maka saatnya memacu kerja keras seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian untuk tidak bosan-bosannya berbenah diri demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara baik dan benar Koesmono (2005).

Masalah ketenaga kerjaan dan industri yang sedang di hadapi saat ini adalah merupakan suatu masalah yang sangat kompleks yang memerlukan penanganan secara sungguh-sungguh, menyeluruh dan terpadu. Tantangan yang di hadapi 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 Kota Kendari 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.

Berdasarkan hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang terangkum dalam program budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, dan iptek belum menunjukkan

komitmen pegawai sesuai dengan yang di harapkan seperti:

1. Kurangnya komitmen pegawai terhadap visi dan misi organisasi.
2. Sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
3. Masih sering terjadi penyimpangan dan kesalahan (deviasi dan ditirsi) yang berdampak luas pada masyarakat.
4. Banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, menunda-nunda pekerjaan dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah Budaya Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berbentuk kata-kata, berupa kuesioner yang diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala *lickert*, dimana nilai-nilai pertanyaan mempunyai lima kemungkinan jawaban yaitu: Sangat setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1) (Sugiyono, 2010).

Populasi adalah keseluruhan karakteristik yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. Sekurang-kurangnya dua (2) tahun dan tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang benar-benar telah mengenal budaya kerja sehingga dapat menginterpretasikan dalam bentuk komitmen

dan kinerja pegawai. Berdasarkan daftar hadir dan survei tahap awal diperoleh jumlah pegawai sebanyak 37 orang. Keseluruhan Populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *variance Parsial Leasst Square* (PLS) untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural. Untuk memudahkan proses analisis digunakan alat bantu yaitu berupa *software* komputer program *SmartPLS versi 3.2.4m3*.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung antara variabel budaya kerja. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (CR*) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$ yang disajikan pada diagram jalur Gambar 5.1.

Tabel 1 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis

Hipo - Tesis	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t. Statistic	P-value	Bukti Empiris	
H1	Budaya Kerja (X ₁) --> Komitmen (Y ₁)	0,892	36,717	0.000	Signifikan	Diterima
H2	Komitmen (Y ₁) --> Kinerja (Y ₂)	0,136	0,392	0.695	tidak Signifikan	Di tolak
H3	Budaya Kerja (X ₁) --> Kinerja(Y ₂)	0.068	2,066	0.039	Signifikan	Diterima
H4	X ₁ Budaya Kerja → Komitmen (Y ₁) → Kinerja (Y ₂)	0,121	0,107	0,258	tidak memediasi	Ditolak

Sumber: Hasil olahan PLS, Tahun 2017

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen: Hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Artinya pengaruhnya searah yaitu makin baik budaya kerja yang selama ini dilakukan atau dilaksanakan oleh para pegawai maka dengan sendirinya akan meningkatkan komitmen pegawai dalam melayani masyarakat maupun menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil model pengukuran yang disajikan pada *Tabel 9*, nampak bahwa kelima indikator budaya kerja valid digunakan untuk merefleksikan pengukuran variabel budaya kerja (Manetje dan Martins, 2009). Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi outer loading kelima indikator variabel tersebut secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari

0,50. (Ghozali, 2015). Olehnya itu korelasi antara kelima indikator tersebut secara keseluruhan positif dan signifikan dalam merefleksikan variabel Budaya Kerja .

Apabila dicermati nilai estimasi outer loading yang diperoleh, indikator kedisiplinan adalah indikator paling kuat dalam merefleksikan variabel budaya kerja namun masih dipersepsikan rendah oleh pegawai sehingga hal ini dianggap prioritas bagi pegawai untuk ditingkatkan agar kedisiplinan pegawai dapat diaplikasikan dengan baik yakni dalam pelaksanaan apel dan upacara dilaksanakan tepat waktu dan pegawai dalam hal aturan dan kaidah kepatuhan agar diikuti dengan baik, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja pegawai juga diharapkan terlaksana dengan baik, pimpinan sebaiknya mampu memberikan keteladanan dan melakukan pengembangan budaya malu melanggar aturan (Kreitner dan Anggelo, 2005) , dalam penilaian kinerja individu juga diharapkan dilaksanakan secara objektif dan transparan serta pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan (Luthans, 2006).

Selanjutnya nilai estimasi outer loading untuk indikator ketekunan juga kuat dalam merefleksikan variabel budaya kerja dan juga dipersepsikan baik oleh pegawai sehingga hal ini dianggap bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan kualitas hasil kerja, prosedur kerja yang jelas, efektif dan efisien telah dirumuskan standar dan prosedurnya, dalam hal pelayanan telah terlaksana dengan prima sehingga yang dilayani merasa bahagia, pegawai telah mengikuti sistem dan prosedur kerja yang ditetapkan serta selalu membiasakan diri menyiapkan rencana kerja harian secara teratur

Dari lima indikator variabel budaya kerja berdasarkan nilai outer loading kejujuran merupakan indikator yang paling rendah namun paling tinggi menurut penilaian responden hal ini bagi responden dianggap bahwa kejujuran memiliki peran yang maksimal dalam pembentukan variabel budaya kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Bashaw dan Grant (2000) bahwa dalam menjalankan tugas pegawai diharapkan dengan keinginan hati dan tidak dikerjakan karena atas dasar perintah pimpinan saja sehingga pegawai tidak sering meninggalkan nilai-nilai kebenaran dalam melaksanakan tugas,

Hasil pengujian dengan Partial least Square ditemukan bahwa budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini dapat dimaknai bahwa budaya kerja besar pengaruhnya terhadap komitmen. Dimana semakin bagus budaya kerja maka akan semakin tinggi komitmen seorang pegawai dalam hal berkomitmen Afaktif, komitmen berkelanjutan dan berkomitmen normatif, hal Ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) yang menunjukkan komitmen pegawai dan budaya organisasi pada kinerja pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat bernakna terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan nilai estimasi *outer loading* menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa komitmen yang diukur dengan menggunakan 3 indikator tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Komitmen adalah rasa keterikatan yang kuat antara pegawai terhadap falsafah satuan kerja sehingga pegawai rela melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas yang telah ditetapkan dalam satu wadah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh bersama pada dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota kendari.

Apabila dicermati nilai estimasi *outer loading* yang diperoleh indikator komitmen alternatif memiliki penilaian paling tinggi hal ini sejalan dengan penilaian responden hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai merasa senang untuk menghabiskan masa kerjanya pada dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari sehingga rasa bangga terhadap instansi telah tercermin.

Selanjutnya indikator komitmen berkelanjutan berdasarkan nilai *outer loading* juga kuat dalam merefleksikan variabel komitmen Artinya indikator ini memiliki peran dalam pembentukan variabel komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kendala bila berkeinginan untuk pindah ke instansi lain karena hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan instansi sehingga pegawai dalam bekerja hanya didasari atas keharusan daripada keinginan

Apabila dicermati nilai estimasi *outer loading* yang diperoleh, indikator komitmen normatif adalah indikator paling rendah dalam merefleksikan variabel komitmen, karena memiliki *outer loading* paling rendah hal ini dicerminkan bahwa komitmen normative kurang mempengaruhi kejiwaan pegawai untuk loyal dan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari.

Berdasarkan uraian diatas penelitian terdahulu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2006), Wibowo (2006) mengungkapkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang merupakan penyebab terjadinya kinerja karyawan yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-

faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Beberapa studi sebelumnya menguraikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ojo, 2009). Setelah mencermati nilai estimasi *outer loading* yang diperoleh, dari 2 indikator variabel kinerja perilaku kinerja adalah indikator paling kuat dalam merefleksikan variabel kinerja hal ini sejalan dengan hasil persepsi pegawai indikator perilaku kinerja masih dianggap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu teliti sehingga tingkat kesalahan sangat rendah.

Selanjutnya indikator SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) menjadi urutan kedua tertinggi berdasarkan estimasi *outer loading* dimana SKP tersebut telah tersusun tugas pokok pegawai yang harus di selesaikan baik dalam jangka waktu bulanan maupun tahunan namun SKP tersebut harus lebih ditingkatkan lagi agar kedepannya dapat lebih tinggi lagi capain yang di dapat.

Hasil pengujian dengan Partial least Square ditemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dicerminkan bahwa budaya kerja yang selama ini telah di terapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari secara umum sudah baik dan amat mendukung kinerja pegawai itu sendiri. Dan harus terus dipertahankan dan ditingkatkan agar budaya kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai (Cahyono dan Ghazali, 2002). Olehnya itu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari perlu meningkatkan faktor-faktor yang masih di persepsikan rendah dan cukup baik oleh pegawai sehingga mampu memberikan kinerja melebihi harapan pegawai sehingga akan semakin meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan dinas tenaga kerja dan perindustrian kota kendari.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2004) yakni pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Komitmen sebagai variabel *intervening*: Hasil pengujian hipotesis sebelumnya (H3) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan menambahkan variabel komitmen sebagai mediasi pada hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang selanjutnya diajukan sebagai hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini bahwa komitmen berperan sebagai variabel mediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) bahwa komitmen tidak berperan dalam memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai (H_4 diterima). Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa komitmen tidak memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Fakta empiris ditemukan bahwa indikator kedisiplinan dan ketekunan merupakan indikator yang paling baik pada budaya kerja. Hal ini mengungkap bahwa semakin baik budaya kerja dalam suatu dinas maka kinerja juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian mengungkap bahwa komitmen merupakan variabel mediator pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi, memberikan dampak kinerja yang dengan lebih baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ying dan Ahmad (2009) "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dankomitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Rose, *et al.* 2009).

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, perlu diketahui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain :

1. Dalam Penelitian ini hanya terdapat 37 sampel sekaligus responden pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari, sehingga kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas pada SKPD lainnya
2. Penelitian tentang Pengukuran pengaruh komitmen ke kinerja yang menunjukkan positif namun tidak signifikan masih sangat minim

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin baik budaya kerja, maka komitmen pegawai akan semakin kuat untuk dapat bersama-sama memajukan organasi tersebut.
2. Semakin baik komitmen pegawai dalam memajukan organisasi tersebut, maka kinerja pegawai pun akan semakin tinggi, akan tetapi hal ini tidak menjamin kinerja pegawai akan semakin meningkat dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor yang paling utama adalah masalah kesetiaan pegawai, karena di masa sekarang kesetiaan pegawai lebih berarti dibandingkan dengan yang lain. Artinya walaupun perintah atasan menyimpang dari visi misi organisasi bawahan akan tetap melaksanakan karena di dasari pada estiaan terhadap atasan.
3. Semakin tinggi budaya kerja yang di miliki oleh pegawai maka semakin besar pula kinerja yang akan di capai.
4. Komitmen tidak dapat Memediasi Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai .

SARAN

Berdasarkan pada hasil dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara umum budaya kerja yang selama ini telah di jalankan di dinas tenaga kerja dan perindustrian kota kendari dinilai sudah baik. Namun masih harus dipertahankan dan ditingkatkan agar budaya kerja mampu memberikan kinerja dengan lebih baik, olehnya itu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari perlu meningkatkan ketekunan, kejujuran, kedisiplinan, iptek serta kreatifitas agar nantinya budaya kerja tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara umum komitmen pegawai sudah tinggi dalam memajukan ornaginsasi tempat pegawai tersebut bekerja, namun komitmen tersebut belum optimal. Hal yang perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Peindustrian Kota Kendari adalah lebih meningkatkan komitmen pegawai agar dengan meningktanya komitmen tersebut secara signifikan dapat meningkatkan kinerga pegawai.
3. Budaya Kerja pengaruhnya terhadap kinerja selama ini di nilai sudah baik, namun hal itu tetap harus lebih ditingkatkan, agar kedepannya kinerja pegawai dapat lebih aksimal dalam meberikan pelayanan kepada masyarakat luas, dan diharapkan dapat memberikan suatu inovasi-inovasi baru dalam bekerja.
4. Komitmen yang dalam penelitian ini tidak berperan sebagai mediasi antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Berdasarkan referensi teori yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa rendahnya komitmen

pegawai di sebabkan kurangnya budaya kerja yang kuat dalam keseharian melaksanakan tugas pegawai itu sendiri disebabkan oleh komitmen yang belum memadai, sehingga untuk memberikan tingkat untuk melihat seberapa besar budaya kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J and Meyer, John P, 1990, "*The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization*". Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, hal: 1-18.
- Bashaw, R. Edward and Grant, Stephen. 2000. *Exploring The Distinctive Nature of Work Commitment, Their Relationship with Personal Characteristic, Job Performance and propensity to Leave*. Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. XIV.
- Chen, Li Yueh, 2004, "*Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*," Journal of American Academy of Business, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Cahyono, Dwi dan Ghazali, Imam. 2002, "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik", Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 5, No. 3, September 2002, pp. 341- 364
- Goodman, E., A, Zammuto R.F, and Gifford B.D, 2001, *The Competing Values: Understanding The Impact of Organizational Culture on The Quality of Work Life*. Organization Development Journal, Vol. 19. No 3.
- Chang, Su-Chao dan Ming-Shing, Lee. 2007, "*A Study on Relationship among leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization, and Employees' Job Satisfaction*", The Learning Organization, 14(2): 155-185.
- Crossman, Alf dan Bassem Abou-Zaki, 2003, "*Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*", Journal of Managerial Psychology, 18(4): 368-376.
- Koesmono, H. Teman, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", Jurnal Ekonomi Manajemen, 7(2): 171-188.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinichi, 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manetje, O. dan Martins, N. 2009. "*The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*", Southern African Business Review, 13(1): 87-111.
- Morello, C. M., Leckband, S. G., Stoner, C. P., Moorhouse, D. F., & Sahagian, G. A. 1999. *Randomized double-blind study comparing the efficacy of gabapentin with amitriptyline on diabetic peripheral neuropathy pain*. Archives of internal medicine, Vol. 159 (16), pp 1931-1937.
- Ojo, Olu, 2009, "Impact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance", Business Intelligence Journal, 2(2): 388-397.
- Rose, Raduan Che, Naresh Kumar, dan Ong, Gua Pak, 2009, "*The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Performance*", Journal of Applied Business Research, Vol. 25 issue 6: pp. 55-65.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo, Felicia Dewi. 2006, *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Widodo, Untung, 2006, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)", Fokus Ekonomi, 1(2): 92-108.
- Ying, Lee Huey., Ahmad, Kamarul Zaman Bin. 2009, "*The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and Performance*", Leadership and Organization Development Journal, 30(1): 53-86.