

## **Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai**

**Kasmawati<sup>1\*</sup>, Budi Setiawati<sup>2</sup>, Nuryanti Mustari<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*The study aimed to find out how much the relationship between organizational culture and employee professionalism at the Tellulimpoe District Office in Sinjai Regency. This study used quantitative with descriptive research type. These quantitative descriptive studies were methods for testing certain theories by examining the relationships between variables. The population and sample in this study were 35 people. Data collection techniques used questionnaire, observation, and documentation. The results of this study showed that the calculated value was greater than  $r_{table}$  ( $0.992 > 0.344$ ). Therefore, there was a very strong relationship to organizational culture and employee professionalism in the Tellulimpoe District Office in Sinjai District.*

**Keywords:** *organizational culture, employee professionalism*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian yaitu untuk Untuk mengetahui seberapa besar hubungan budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif tersebut adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,992 > 0,344$ ) demikian dengan besran tersebut adanya hubungan yang sangat kuat terhadap budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai.

**Kata kunci :** budaya organisasi, profesionalisme pegawai

---

\* kasmawati@gmail.com

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman memotivasi timbulnya perubahan di seluruh bidang. Bagaimanapun juga kebudayaan yang diyakini suatu kelompok sosial dapat bergeser sewaktu-waktu. Cepat ataupun lambat pergeseran ini dapat memicu konflik antara kelompok yang memerlukan perubahan. Suatu komunitas didalam kelompok sosial membutuhkan adanya perubahan pada kebudayaan yang mereka yakini, dengan maksud sudah tidak pantas lagi dizaman yang mereka hadapi saat ini. Akan tetapi, perubahan kebudayaan tersebut terkadang disalahartikan sebagai suatu penyimpang kebudayaan. Penjelasan ini mengambil dasar dari adanya budaya baru yang muncul didalam komunitas mereka serta berbeda dengan kepercayaan mereka sebagai pengikut kebudayaan tradisional selama turun-temurun.

Hal penting didalam prosedur pengembangan kebudayaan yaitu adanya pengaruh terhadap perilaku yang ditampilkan oleh para pengikut kebudayaan. Sebab tidak sedikit perilaku yang muncul bertolak belakang dengan budaya yang diyakini dalam kelompok sosialnya. Yang diperlukan disini yaitu kontrol sosial yang terdapat didalam masyarakat, sebagai suatu

hukuman terhadap masyarakat yang meyakini kebudayaan itu. Sehingga mereka mampu membedakan antara kebudayaan yang pantas dengan yang tidak pantas.

Budaya organisasi tidak dapat terlepas dari latar belakang kehidupan budaya pendiri atau pemimpin organisasi. Begitu pula budaya organisasi sulit untuk tidak terwarnai oleh latar belakang budaya tempat organisasi itu berada. Budaya organisasi muncul melalui metode evolusi dari ide yang diciptakan oleh pendiri suatu organisasi lalu ditanamkan pada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan pada anggota organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Budaya organisasi sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menunjukkan suatu kemapanan dan kestabilan sebuah organisasi.

Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, di mana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya menjadikan proses memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi. Jadi,

budaya organisasi adalah suatu kemampuan sosial yang tidak terlihat, yang berhasil mendorong orang-orang didalam organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dan nilai-nilai individu kemudian akan berinteraksi secara timbal balik dan melahirkan budaya kerja. Jika budaya yang berlaku dalam organisasi disadari oleh orang-orang didalamnya, maka kemungkinan besar budaya tersebut sengaja dibentuk dan diarahkan serta di terapkan dalam organisasi tersebut. Namun, jika tidak maka budaya organisasi yang tercermin biasanya berasal dari sikap pimpinan dalam organisasi tersebut atau orang-orang yang memegang pengaruh dalam organisasi. Mathen Davis dalam Djatmiko (2005:73) mengartikan budaya organisasi menjadi kepribadian organisasi-*organization's "personality"* sebagai hasil serta semua gambaran mengenai organisasi meliputi individunya, target, teknologi, bentuk, umur, persatuan pekerja, strategi dan keberhasilan.

Permasalahan yang nampak dari aspek SDM aparatur pemerintah, yaitu profesionalisme dan manajemen

kepegawaian yang menggambarkan belum optimalnya sistem manajemen yang berbasis kompetensi. Pegawai pemerintahan yang dapat menduduki posisi sebagai aparatur pemerintah akan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang mencirikan bahwa pegawai tersebut adalah pegawai yang profesional karena mampu menyeimbangkan antara dirinya sebagai pegawai pemerintah dengan masyarakat dalam menjalankan tugasnya. Bila kondisinya berbanding terbalik dimana pegawai pemerintah memosisikan dirinya sebagai yang ingin dilayani akan tidak menutup kemungkinan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks sebagaimana saat ini yang terjadi dibanyak instansi pemerintah baik pusat ataupun daerah.

Supriyadi dan Danim dalam Jamil Suprihatiningrum (2016:80) kata professional merujuk pada dua hal: pertama, yaitu seseorang yang menguasai suatu profesi, seseorang yang biasa melaksanakan pekerjaan dengan otonom serta mengabdikan kepada pengguna jasa dibarengi rasa tanggung jawab terhadap kemampuan profesionalnya, atau penampilan orang yang serasi dengan ketentuan profesi. Kedua, adalah kinerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan yang serasi dengan profesinya.

Adapun permasalahan saat ini dari hasil obsevasi atau pengamatan yang saya dapatkan bahwa tidak profesionalnya pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Tellulimpoe masih menjadi persoalan rumit dari beragam aspek, misalnya dari segi aspek disiplin kerja banyak ditemukan pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu dengan tujuan yang tidak masuk akal. Pada aspek kemampuan kerja ditemukan adanya pegawai yang menduduki jabatan yang berbeda dengan tingkat pendidikannya. Dan aspek budaya kerja yang mencerminkan perilaku kurang baik serta aspek lainnya yang menunjang profesionalismenya sebagai pegawai pemerintah. Ketika orang menerapkan budaya organisasi maka profesionalisme pegawai akan berjalan dengan baik, memenuhi kriteria sebagai pegawai negeri yang berfungsi sebagai abdi negara, dan menjadi pekerja yang disiplin dalam suatu instansi. Dimana dengan profesionalismenya pegawai maka akan menumbuhkan citra yang baik pula bagi instansi dan masyarakat.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 menjelaskan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan

masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Karena itu dibutuhkan pegawai pemerintahan yang memiliki kemampuan melaksanakan kewajiban dengan profesional serta bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban pemerintahan dan pembangunan, serta bersih bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berbagai permasalahan berkaitan dengan keberadaan pegawai pemerintahan di Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dilatarbelakangi oleh rendahnya profesionalisme pegawai. Adanya pegawai pemerintahan yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan pokok-pokok kepegawaian atau tidak sesuai dengan kewajibannya membuat masyarakat beranggapan bahwa pegawai pemerintahan tersebut memiliki citra yang tidak baik yang kerjanya cuma bermalas-malasan. Selain itu sorotan masyarakat tentang perilaku pegawai pemerintahan yang

sering datang terlambat, ada diluar kantor saat jam kerja, dan adanya pegawai yang tidak mengerjakan kewajibannya dengan tertib masih sangat sering di temukan.

Sebagai contoh dalam budaya organisasi adanya pegawai yang menganggap bahwa budaya tersebut adalah hal yang biasa karena tidak adanya kesadaran pegawai untuk menanamkan budaya ini dalam dirinya. Selain itu, dalam hal profesionalismenya seperti kurangnya kesadaran dalam diri pegawai pemerintahan bahwa dalam mewujudkan suatu instansi yang baik maka perilaku pegawai termasuk dalam hal-hal yang dinilai.

Demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan pokok-pokok kepegawaian yang seharusnya menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pegawai pemerintah yang taat hukum. Dalam hal tersebut dilihat bahwa budaya organisasi juga belum sepenuhnya ditanamkan dalam dirinya dengan adanya pelanggaran-pelanggaran tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu akan dilaksanakan

selama 2 bulan. Lokasi pada penelitian ini terletak di Kabupaten Sinjai, khususnya di Kantor Kecamatan Tellulimpoe. Alasan peneliti memilih meneliti di Kantor Kecamatan karena berdasarkan pengamatan peneliti di kantor tersebut masih ada pegawai yang saat ini kurang memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat serta belum dapat mencapai tujuan dan fungsi pemerintahan. Para pegawai pemerintahan kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan tipe penelitian ini adalah menggunakan tipe deskriptif yaitu metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel.

Adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah di kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dengan jumlah 35 orang, dimana terdiri dari 17 orang PNS dan 18 orang NON PNS. Dalam pengumpulan data digunakan teknik angket, observasi, dan dokumentasi dengan para responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik

analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumusan korelasi *Pearson Product Moment (Pearson Correlative)* dengan bantuan *software SPSS version 20* untuk mengukur hubungan antara hasil pengamatan dari populasi yang memiliki dua varian (*bivariate*), yaitu variabel budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemerintah Kecamatan Tellulimpoe adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kecamatan Tellulimpoe adalah daerah pesisir yang berada di sepanjang batas sebelah timur Provinsi Sulawesi Selatan dan tergolong sempit dengan ketinggian antara 0-2.871 mdpl. Secara geografis terletak pada titik 5°2'56" - 5°21'16" LS dan 119°56'30" - 120°25'33" BT yang berjarak sekitar 223 km dari kota Makassar. Adapun batas wilayah Kecamatan Tellulimpoe sebagai berikut : Sebelah utara : Kecamatan Sinjai Utara dan Kecamatan Bulupoddo; Sebelah selatan; Kecamatan Sinjai Selatan dan Kecamatan Sinjai Borong;

Sebelah timur; Kecamatan Sinjai Timur dan Kecamatan Pulau Sembilan; Sebelah barat: Kecamatan Sinjai Barat dan Kecamatan Sinjai Tengah.

Kecamatan ini memiliki luas wilayah 147,30 km<sup>2</sup> dan berpenduduk sebanyak kurang lebih 31.112 jiwa. Kecamatan Tellulimpoe terdiri dari 10 desa dan 1 kelurahan.

Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai adalah unsur pelaksana otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang dipimpin oleh seorang camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota, Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai berlokasi di Jln. Persatuan Raya Mannanti.

### Visi

“Visi Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai. “Mewujudkan good lokal governance untuk menciptakan pelayanan prima pada masyarakat.”

## Misi

Untuk mewujudkan visi kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka ditetapkan misi kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai sebagai berikut : 1) Mewujudkan pelayanan publik yang prima di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Tellulimpoe; 2) Meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur kecamatan dan kelurahan yang trampil dan professional dalam menunjang kualitas pelayanan kepada masyarakat; 3) Meningkatkan responsivitas masyarakat terhadap pelayanan publik dan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai; 4) Meningkatkan kualitas pelayanan umum terpadu terhadap masyarakat melalui intensitas pengkoordinasian dan pengembangan, pemberdayaan masyarakat serta kesejahteraan sosial; 5) Mewujudkan pelayanan publik yang prima di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Tellulimpoe; 6) Meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur kecamatan dan kelurahan yang trampil dan professional dalam menunjang kualitas pelayanan kepada masyarakat; 7) Meningkatkan responsivitas masyarakat terhadap pelayanan publik

dan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai; 8) Meningkatkan kualitas pelayanan umum terpadu terhadap masyarakat melalui intensitas pengkoordinasian dan pengembangan, pemberdayaan masyarakat serta kesejahteraan sosial.

Penerapan Budaya Organisasi sudah tergolong baik hal ini terbukti dengan tanggapan responden, dimana nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 127,3 yang berada pada interval 60-80 dengan persentase 72,7% menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dapat dikatakan sudah berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat pada hubungan Pegawai dengan Pimpinan yang terjalin semakin baik. Walaupun Tanggung jawab pimpinan terhadap pegawai untuk memperbaiki kinerjanya masih kurang efektif.

Profesionalisme Pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dapat dikatakan baik. Terlihat dari tanggapan responden dengan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah 73,2% yang berada pada interval 60 – 80. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Pegawai sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan.

Diantaranya yaitu masih ada ASN yang tidak patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku, datang tidak tepat waktu, kurang bertanggung jawab, kurang komitmen individu terhadap tujuan bersama dan kadang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 98,3% sedangkan sisanya yang sebesar 1,7% faktor lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti ataupun dalam penelitian ini yang tidak termasuk pada indikator penelitian peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diawal penelitian, selanjutnya rumusan masalah tersebut dijawab dengan hipotesis melalui penghitungan statistik dari data yang terkumpul. Pengujian statistik ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian yang telah dihipotesiskan, dalam pengujian hipotesis ini peneliti melakukan uji korelasi secara manual dengan menggunakan rumusan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X terhadap Y.

Dapat diinterpretasikan nilai hasil uji koefisien korelasi *Pearson Product Moment* X terhadap Y sebesar 0,992. Untuk menentukan apakah koefisien

korelasi dengan besaran tersebut memiliki keberartian (uji signifikansi) atau tidak dengan membandingkan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan signifikan. Sedangkan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak signifikan. Dengan jumlah data sebanyak 35 ( $n=35$ ), maka diperoleh  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,992 > 0,344$ ) dengan demikian dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi dengan besaran tersebut adalah signifikan. Maka hal ini dinyatakan koefisien korelasi dengan nilai besaran tersebut memiliki nilai “**Sangat Kuat**”.

Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan bahwa memang sangat kuat hubungan antara budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai. Dimana nilai budaya yang merupakan sebuah sistem bisa menjadi sebuah asumsi dasar sebuah organisasi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dan kinerjanya dalam suatu instansi tersebut. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang dimaksudkan pihak

pimpinan akan berpengaruh terhadap profesionalisme para pegawai baik

didalam organisasi maupun diluar organisasi. Budaya organisasi sangat penting bagi profesionalisme pegawai karena dengan hal itu dapat mewujudkan citra yang baik.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor-faktor inilah akan membimbing para pegawai untuk menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan profesional. Disamping itu kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang realitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktu yang tepat dan sangat menghargai waktu, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penerapan Budaya Organisasi sudah tergolong baik hal ini terbukti dengan tanggapan responden, dimana nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 127,3 yang berada pada interval 60-80 dengan persentase 72,7% menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dapat dikatakan sudah berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat pada hubungan Pegawai dengan Pimpinan yang terjalin semakin baik. Walaupun Tanggung jawab pimpinan terhadap pegawai untuk memperbaiki kinerjanya masih kurang efektif. 2) Profesionalisme Pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai dapat dikatakan baik. Terlihat dari tanggapan responden dengan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah 73,2% yang berada pada interval 60 – 80. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Profesionalisme

Pegawai sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan. Diantaranya yaitu masih ada ASN yang tidak patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku, datang tidak tepat waktu, kurang bertanggung jawab, kurang komitmen individu terhadap tujuan bersama dan kadang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3) Budaya Organisasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan profesionalisme pegawai di Kantor Kecamatan Tellulimpo Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,992 > 0,344$ ). Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 98,3% sedangkan sisanya yang sebesar 1,7% faktor lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti ataupun dalam penelitian ini yang tidak termasuk pada indikator penelitian peneliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mansyur. 2010. *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Agung, Iskandar. 2014. *Mengembangkan Profesionalitas Guru. Upaya Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Kinerja Guru*. Jakarta: Bee Media Pustaka.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Makmur. 2013. *Patologi Serta Terapinya Dalam Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Malik, Ihyani. 2015. *Budaya Organisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Leutika Books.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Setiadi, Elly M, Kama A Hakam, dan Ridwan Effendi. 2007. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar. Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarma, Momon. 2013. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, Dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&DD*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: PT.Buku Seru.
- Sunyoto, Danang, dan Burhanuddin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional. Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. 2010. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Asiqin, Zaenal. 2014. “*Hubungan Etika Moralitas Dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan Di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang*”. Skripsi, 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.