

Budaya Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai

^{1*}Andi Buchanuddin, ²Ali Anas, ³Natsir Tompo, ⁴Abd. Haris

^{1,2,3}Universitas Bosowa Makassar, Indonesia

⁴Universitas Muhammadiyah Sinjai

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauhmana penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam bidang keagamaan di kabupaten sinjai. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan peroses pengumpulan data melalui observasi, wawanacara dan dokumentasi kemudian data yang telah dikumpulkan dianalisis melalui reduksi data, penyajian dan terakhir mengambil kesimpulan. Dari hasil peneitian yang dilakukan Nampak bahwa budaya kerja yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai telah berjalan cukup baik, hali dilihat dari itengritas pegawai, komitmen dengan tanggung jawab, senantiasa melakukan inovasi melalui penerapan teknologi dan informasi serta mengedepankan keteladanan baik di kantor ataupun di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keywords : Budaya Kerja, Interitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Keteladanan

Copyright (c) 2023 Andi Buchanuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : andibur.bosowa@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan manusia, budaya menjadi suatuciri dari kelompok, dari generasi ke generasi. Suatu budaya yang kemudian terbentuk akibat dari adanya unsur seperti adat-istiadat, termasuk juga diantaranya adalah Bahasa. Budaya sebagai sebuah system ide, yang tercipta dari manusia yang diekspresikan melalui interaksi di kehidupan sosial (Desi dkk, 2021). Entah dengan belajar sebagai salah satu hak yang dimiliki oleh manusia hal ini pula menjadi suatu pertanda bahwa budaya berkembang dalam setiap elemen kehidupan masyarakat. Pengertian kerja yang merujuk pada pejabat untuk memperoleh penghasilan di tempat kerja (Jayanti & Nazwirman, 2020).

Budaya kerja dalam berbagai literature, budaya kerja adalah ekspresi di dalam bekerja, mengambil sikap dalam membimbing orang atau secara umum dapat dikatakan sebagai ekspresi yang dapat di ukur melalui kinerja (Karim dkk, 2021). Budaya adalah ekspresi dalam dalam menumbuhkankeyakinan, nilai-nilai yang dianut, dan kesungguhan dalam mencapai prestasi kerja (Mane dkk, 2022). Organisasi pemerintah Kementerian Agama juga menerapkan budaya kerja yang mana bertujuan untuk mengubah sikap (Rahman dkk, 2022). Perilaku sumberdaya manusia yang ada

sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan lebih efektif untuk menghadapi tantangan masa depan yang lebih baik. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai, pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai, sebagai suatu organisasi pemerintahan yang vertikal memiliki fungsi untuk melaksanakan tugas yang diserahkan dalam wilayah Kabupaten Sinjai. Hal ini ditegaskan dalam peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012, yang mengatakan bahwa tanggungjawab Kantor Kementerian Agama adalah menjalankan fungsinya yakni merumuskan dan menetapkan visi dan misi serta kebijakan teknis lainnya di dalam bidang pelayanan terkait (Talambe dkk, 2021).

Beberapa tugas pokok dan fungsinya adalah pelayanan pembimbingan, pembinaan bidang haji dan umroh, pendidikan madrasah, pembinaan kerukunan antar umat beragama, melaksanakan fungsi teknis kebijakan dalam bidang administrasi seperti pengelolaan informasi, melakukan koordinasi rencana, melakukan pengendalian, pemantauan, evaluasi serta menjalin hubungan kerjasama dengan instansi atau lembaga pemerintah dan instansi terkait Kementerian Agama di Kabupaten Sinjai.

Budaya kerja memberikan manfaat dengan adanya penerapan budaya kerja, misalnya dengan melalui kerjasama Tim untuk meningkatkan kinerja, mengokohkan persatuan, membangun kekompakan, produktif, serta gesit dalam beradaptasi sesuai dengan perkembangan eksternal organisasi (Sarmila dkk, 2022). Sebagai suatu budaya kerja adalah bagaimana suatu perilaku dari seorang anggota hendak berpartisipasi, dalam hal itu seorang anggota dalam organisasi pula mengetahui dengan jelas tujuan dari organisasi tersebut (Maddatuang dkk, 2021). Keuntungan apa yang diperolehnya sebagai suatu anggota dari kelompok tersebut, serta bagaimana proses organisasi tersebut bekerja dalam prosesnya untuk mencapai tujuannya (Adha dkk, 2019).

Dalam rangka mendukung kinerja daripada Kementerian Agama Kabupaten Sinjai maka tentu merujuk pada regulasi seperti peraturan menteri agama nomor 582 tahun 2017 yang sebagaimana telah di ubah dari sebelumnya peraturan menteri agama nomor 447 tahun 2015. Dalam regulasi yang baru ini menekankan pada peta jalan atau arah reformasi birokrasi yang mana memuat diantaranya lima budaya kerja yang di terapkan dalam Kementerian Agama di Kabupaten Sinjai. Rumusan masalah yang di teliti, Sehubungan dengan hal diatas maka dalam penelitian ini membahas terkait dengan lima budaya kerja yang diterapkan pada kementerian agama kabupaten sinjai, hal ini guna melihat peningkatan kinerja dari para pegawai atau aparatur sipil Negara (Chahyono dkk, 2022).

Budaya merupakan suatu dasar asumsi secara bersama yang setiap kelompok mempelajarinya guna mengantisipasi berbagai masalah baik secara internal ataupun eksternal serta proses integrasi dalam internal (Hasniati dkk, 2023). Selain itu dalam budaya kerja di pengaruhi oleh tanggungjawab dari pegawai, upaya dalam melakukan inovasi, aktivitas yang senantiasa berorientasi pada hasil, memiliki kecakapan pengetahuan dalam system kerja (Karim dkk, 2022). Budaya kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi merupakan entitas sosial, adanya unit-unit organisasi (Ali dkk, 2022). Beberapa orang yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Widodo, 2020). Sehingga dimana terdapat suatu kesepakatan diantara dua orang untuk bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan yang terikat secara bersama maka dapat disebut dengan organisasi.

Budaya organisasi dapat dikatakan bahwa perwujudan dari nilai keseharian, tradisi, yang menjadi suatu pondasi dalam sebuah organisasi, di dalamnya terdapat perilaku, ekspektasi terhadap organisasi dan cara kerja yang memiliki batas kewajaran (Karim dkk, 2022). Sehingga budaya organisasi dapat dikatakan sebagai dasar dalam bekerja dimana nilai, acuan dan pandangan setiap pegawai dalam organisasi (Haslinda dkk, 2022). Elemen dasar budaya, dalam budaya dapat dilihat dari artifact yang dapat dilihat dan dirasakan melalui panca indera, *expound value*. Suatu alasan yang memungkinkan suatu organisasi dalam mengambil tindakan, kemudian *basic assumptions* yakni hal-hal yang belum tertulis, tetapi keberadaannya diakui, kendati belum tercatat, namun selalu digunakan sebagai dasar acuan (Utomo, 2020). Budaya yang ada dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa tingkatan, yaitu nilai-nilai norma yang ada, norma dan perilaku kelompok, serta berlawanan dengan nilai yang diyakini secara bersama (Sabarofek & Sawaki, 2018).

Terdapat beberapa dimensi dalam suatu organisasi yakni adanya inovasi dan keberanian mengambil resiko, harapan yang secara detail mengharapkan adanya perhatian pegawai yang menunjukkan analisis, keakuratan, selain itu senantiasa berorientasi pada hasil, memiliki orientasi pada manusia, memiliki orientasi pada tim, senantiasa menunjukkan agresivitas, dan stabilitas yang selalu di jaga (Makkuradde dkk, 2021). Sedangkan fase dalam budaya organisasi dapat dilihat dari mulai kelahiran, pertumbuhan, dewasa, fase fluktuasi, dan fase kematian organisasi.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah kualitatif, yang mana menggunakan latar belakang alamiah, yang dimaksudkan untuk memberikan penafsiran dalam fenomena sesuai dengan kejadian (Sugiyono, 2019). Menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif, yakni melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Sementara itu informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian yang membidangi Tata Usaha, dan Kepala Seksi yang dianggap penting untuk memberikan informasi yang terkait dengan penerapan budaya kerja di Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Selanjutnya data dianalisis dengan mereduksi data yang berfokus pada proses penyederhanaan data lalu di konversi berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian. Setelah itu maka semua data yang diperoleh dilakukan penyajian, hal ini dimaksudkan guna memudahkan pemahaman agar relevan dengan informasi yang dapat disimpulkan. Dan terakhir adalah melakukan penyimpulan secara keseluruhan berdasarkan hasil yang diperoleh pada saat melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kementerian Agama Wilayah Kabupaten Sinjai sejak Tahun 1950-an, yang secara struktur adalah lembaga vertikal dengan jabatan visi dan misi yakni terwujudnya masyarakat kabupaten sinjai yang taat dalam beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong (Victor, 2020). Oleh sebab itu maka dalam prosesnya kementerian agama sinjai menerapkan budaya kerja berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kementerian agama kabupaten sinjai telah menerapkan lima budaya kerja yakni profesionalisme,

integritas, inovasi tanggung jawab dan mengedepankan keteladanan. Yang selanjutnya diuraikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Inovasi, inovasi adalah upaya untuk meningkatkan kapabilitas yang telah ada, upaya dalam menciptakan hal-hal yang baru, yakni berarti juga perbaikan secara terus menerus dengan bersedia untuk menerima ide-ide yang relative baru dan konstruktif, dalam rangka meningkatkan kemampuan baik itu pribadi ataupun organisasi secara umum dalam rangka memecahkan persoalan dengan pendekatan teknologi dan informasi dan komunikasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dari hasil penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Sinjai di temukan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Sinjai menerapkan inovasi dalam bentuk aplikasi, penataan ruang yang kreatif, lembar kerja harian yang berbasis aplikasi control berupa CCTV yang ada dalam setiap ruangan.

Tabel 1. Inovasi Kementerian Agama Kabupaten Sinjai

No.	Jenis Inovasi	Tujuan
1	Pelayanan Satu Pintu	Membantu masyarakat dalam pelayanan secara efisien
2	LKH berbasis Aplikasi	Aktifitas dan kegiatan seluruh pegawai dapat di monitor oleh kepala kantor
3	CCTV	Proses pemantauan para pegawai secara langsung

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Oleh sebab itu Nampak bahwa kantor kemnetrian agama kabupaten sinjai telah menerapkan budaya inovasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, selain itu juga meningkatkan kualitas pelayanan yang kemudian setiap saat dapat dilakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala guna melakukan perbaikan secara terus-menerus, disamping pengembangan dalam hal pelayanan inovasi di kemenag kabupaten sinjai juga senantiasa terbuka dengan adanya masukan dan kritikan dari elemen masyarakat guna perbaikan dan penyempurnaan dalam hal pelayanan keagamaan di Kabupaten Sinjai.

2. Integritas, selain inovasi budaya kerja integritas di jadikan sebagai budaya kerja di kemenag kabupaten sinjai, dimana dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai melibatkan diri dalam kehidupan social di dalam lingkungan kerja, mampu menghargai sesama tanpa membedakan status social, latar belakang, fisik dan lainnya. Hal ini pula menjadi cerminan nilai-nilai agama yang tercermin dalam pergaulan dan cerminan iman dan takwa.
3. Secara professional budaya kerja ini memang merupakan suatu budaya yang tidak boleh hilang terutama di kabuptaen sinjai dengan mengikuti tugas pokok dan fungsinya, tindakan dan kedisiplinan akan bekerja secara efektif dan efisien serta disertai dengan loyalitas yang tinggi, mengedepankan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi, menerima konsekuensi atas keputusan yang telah diambil. Dengan adanya profesionalisme yang diterapkan sebagai budaya di kabupaten sinjai tentu memudahkan para pimpinan dalam hal ini kepala kantor kemenag untu melakukan evaluasi termasuk juga keterbukaan untuk saling memberikan support dalam membangun system kerja yang saling menghargai baik antar pimpinan maupun antar sesama pegawai. Sehingga dengan demikian maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa profesionalisme sebagai budaya yang

diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Sinjai menjadi dorongan untuk selalu bekerja secara professional.

Tabel 2. Profesionalisme Budaya

No	Hari	Jam masuk	Jam pulang
1	Senin s/d Kamis	07.30 Wita	16.00 Wita
2	Jumat	07.30	16.00 Wita

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa para pegawai pada kantor kementerian agama di kabupaten sinjai memiliki cukup waktu dalam bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan sebagaimana yang di katakana oleh Bapak RSN, mengatakan bahwa sikap profesionalisme dapat dilihat dri kemampuan pegawai untuk bekerjasama dalam hal mengemban amanah dan tanggung jawab yang di bebaskan oleh atasan berdasarkan bidang masing-masing kemudian setiap pekerjaan akan diserahkan kepada masing-masing kepala seksi yang membidangi tugas dan fungsi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di kemenag kabupaten sinjai para pegawai menunjukkan profesionalisme dalam bekerja secara disiplin, kompeten, ketepatan waktu, serta sikap pantang menyerah bagi para pegawai dalam bekerja. Sikap tersebut juga dapat memberikan efek yang fositif kepada pegawai yang bersangkutan, karena pegawai dengan kinerja yang baik diberikan penghargaan semenstara pegawai yang pekerjaannya biasa saja mendapatkan dorongan dan motivasi termasuk pemberian punishment.

4. Tanggung jawab, dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karena itu pekerjaan tepat waktu secara benar, berani mengakui kesalahan, bersedia menanggung akibatnya dan mengambil tindakan yang perlu untuk perbaikan, kemampuan menyelesaikan masalah dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Realisasi Program

No	Program Kerja	Realisasi
1	Pelayanan bidangurusan agama islam	Presentase 100%
2	Bimtek urusan Aagama Islam	Presentase 100%
3	Pengelolaan data dan informasi	Prsentase 55%
4	Penyusunan rencana dan pelaporan	Presentase 60%
5	Melakukan peminaan	Presentase 80%
6	Penerangan Agama Islam	Presentase 80%

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Jika dilihat berdasarkan pada table program kerja diatas maka dapat diberikanesimpulan bahwa program kerja dapat terlaksana dengan baik dengan penuh tanggung jawab, kendati demikian masih ada beberapa program kerja yang presentasenya masih terbatas dalam reasilasinya seperti proses pengelolaan datan dan penyusunan rencana pelaporan. Sehngga Nampak bahwa pegawai pada kementerian agama kabupaten sinjai dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dengan

tidak melawan hukum, disamping itu pekerjaan dapat dilakukan dengan batas waktu secara efektif dan efisien, dan hal yang terpenting adalah pada penerapan budaya kerja ini memiliki komitmen yang tinggi hal ini dikarenakan kantor kementerian agama kabupaten sinjai adalah salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keteladanan budaya kerja ini memberikan bimbingan kepada bawahan atau pegawai, yang memiliki jiwa social yang baik dan dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Seperti dalam hal berpakaian. Berdasarkan hasil temuan dari peneliti dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai telah tertanam sebuah sikap dalam diri setiap pegawai yang menjadi contoh dalam memberikan pelayanan seperti tutur kata, pakaian dan akhlak yang diwajibkan bagi para pegawai secara terpuji. Disamping proses interaksi dengan masyarakat juga menjadi perhatian penting bagi para pegawai agar tidak menimbulkan konflik dan memberi kesan yang ramah serta kesantunan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penerapan lima budaya kerja yang ada di kementerian agama kabupaten sinjai telah berjalan dengan baik hal ini dikarenakan sikap integritas melalui tekad dan komitmen untuk menghindari penyimpangan seperti korupsi dan lainnya. Memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja dengan tidak membedakan dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Serta memperoleh reward dan punishment apabila dalam bekerja melakukan kesalahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu sikap yang senantiasa melakukan adaptasi dan inovatif ditunjukkan oleh pegawai dalam menggunakan teknologi dan informasi untuk mensosialisasikan prosedur dan kapabilitas berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Chahyono, C., Tompo, N., & Manaf, M. (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DESA WISATA PANTAI BERBASIS EDUKASI DI DESA WIRING TASI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)* (Vol. 7, No. 1, pp. 589-595).
- Desi, N., Sabri, M., Karim, A., Gonibala, R., & Wekke, I. S. (2021). Environmental Conservation Education: Theory, Model, and Practice. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 1149-1162.
- Haslida, N., Marini, M., & Anas, A. (2022). Pelatihan Pengolahan Sampah Perkotaan Bagi Mahasiswa: Urban Waste Management Training for Students. *JOURNAL OF TRAINING AND COMMUNITY SERVICE ADVERTISI (JTCSA)*, 2(3), 6-10.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).

- Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157-173. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v21i2.4582>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Desi, N., Azis, M., & Daga, R. (2022). Kemandirian BUMDes Upaya Meningkatkan Pades di Desa Pallatikang Kabupaten Jeneponto. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 1-13.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The rural economic growth in south Sulawesi drives the national Sustainable Development Goals. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021.
- Makkuradde, S., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Mane, A. A., Syarifuddin, S., Loli, H., Menne, F., Pannyiwi, R., Hasan, S., ... & Karim, A. (2022). Peran UMKM dalam Peningkatan Pendapatan Masyarakat di Desa Kaloling. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 341-346.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada PT. Televisi Mandiri Papua. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 93-105. <http://dx.doi.org/10.21460/jrmb.2017.122.289>
- Sarmila, S., Sore, U. B., & Tompo, N. (2022). Implementasi Distribusi Bantuan Sosial (Raskin) Bagi Masyarakat Miskin Di Kelurahan Bontoala Parang Kecamatan Bontoala Kota Makassar. *Jurnal Publician*, 1(1), 14-21.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Tilambe, U., Tompo, N., & Nurkaidah, N. (2021). Pengelolaan Retribusi Potong Hewan Dalam Meningkatkan Pendapatan Asil Daerah Di Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Ilmiah Pranata Edu*, 3(1), 11-19.
- Utomo, L. P. (2020). Pengaruh profesionalisme, budaya kerja terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 79-92. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.562>
- Victor, V. (2020). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sunshine Playgroup Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 118-127.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).