

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Harian Unit
Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah Universitas
Hasanuddin**

Nur Fatir Supardi¹, Adelvia², Naufal Pratama Putra³, Zahratul
Mawaddah⁴, Armila Ansarullah⁵

Matematika¹, Ilmu Hama dan Penyakit Tanaman², Manajemen^{3,4}, Sastra Indonesia⁵
Universitas Hasanuddin
E-mail: fatirgreez23@gmail.com

Abstract

There are many factors that can affect the performance of the Daily Executive in an institution or organization, one of which is Organizational Culture. Organizational culture is a point in an organization or institution that guides behavior towards members. Organizational culture is always associated with norms, values, attitudes, rules, and ethics in every performance of the Daily management to realize the Vision and Mission of each institution or organization (Munandar et al. 2020). Therefore, this study aims to determine how much the influence of organizational culture on the performance of the daily management of the Hasanuddin University Student Activity Unit and Scientific Reasoning. The hypothesis in this study is that organizational culture simultaneously affects the performance of the Daily Management of UKM KPI Unhas. Based on the results of the research through data processing using SPSS, it was found that there was a significant influence which was positively correlated between organizational culture and daily management performance. 45.2% of the daily management performance of UKM KPI Unhas is influenced by organizational culture.

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Institution, Daily Management.*

Abstrak

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari Pengurus Harian dalam sebuah lembaga atau organisasi, salah satunya adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan poin dalam sebuah organisasi atau lembaga yang memberi pengarahan perilaku terhadap anggota. Budaya organisasi selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam setiap kinerja pengurus Harian untuk mewujudkan Visi Misi setiap lembaga atau organisasi (Munandar et al. 2020). Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Harian Unit Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah Universitas Hasanuddin. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Harian UKM KPI Unhas. Berdasarkan hasil penelitian melalui olah data menggunakan SPSS maka diperoleh adanya pengaruh secara signifikan yang berkorelasi searah (positif) antara budaya organisasi dengan kinerja pengurus harian. 45,2% kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja, Lembaga, Pengurus Harian.*

PENDAHULUAN

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari Pengurus Harian dalam sebuah lembaga atau organisasi, antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, jabatan, komunikasi, budaya kerja, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan masih banyak yang lain. Diantara sejumlah faktor tersebut, penelitian ini mengangkat terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pengurus Harian di lembaga Universitas Hasanuddin.

Budaya organisasi merupakan poin dalam sebuah organisasi atau lembaga yang memberi pengarahan perilaku terhadap anggota. Budaya organisasi selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pelaksanaan program kerja untuk mewujudkan Visi Misi setiap lembaga atau organisasi (Munandar *et al.* 2020). Adanya budaya ini untuk bertujuan untuk menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya.

Suatu kinerja yang baik dari setiap pengurus harian atau karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi

yang baik pula, hal itu sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu lembaga atau organisasi (Alinvia Ayu Sagita dalam Sigit 2018). Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dimana kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan”. Lembaga yang memiliki budaya organisasi yang baik tentu akan mengarahkan kadernya menjalankan tugas-tugasnya.

Unit Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah Universitas Hasanuddin (UKM KPI Unhas) merupakan salah satu organisasi yang mewedah dalam mengembangkan budaya ilmiah di kalangan mahasiswa dan masyarakat. UKM KPI menyusun beberapa misi yaitu menghasilkan mahasiswa yang mandiri, spesialis, dan berwawasan global; mengembangkan

potensi keilmuan mahasiswa; mendorong terwujudnya Tri Darma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada masyarakat). Pola umum pembinaan dalam organisasi UKM KPI Unhas merupakan pedoman dasar dan arah kebijakan program kerja UKM KPI Unhas yang menyeluruh, terarah, terpadu, dan berkesinambungan untuk mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan pada organisasi UKM KPI Unhas.

Setelah satu dekade, UKM KPI unhas mengalami peningkatan jumlah mahasiswa yang tertarik untuk bergabung, dan jumlah kader pun juga semakin meningkat. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi Pengurus Harian UKM KPI Unhas untuk melanjutkan keberlanjutan lembaga dan mewujudkan Visi Misi lembaga.

Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Harian Unit Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah Universitas Hasanuddin. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Harian UKM KPI Unhas.

METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah (UKM KPI), Universitas Hasanuddin, Makassar. Dengan objek penelitian adalah Pengurus Harian UKM KPI Unhas.. Adapun waktu pelaksanaan dilakukan pada bulan Oktober sampai November 2020.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer Angket (Questioner)

Data dikumpulkan menggunakan metode angket atau kuesioner, yaitu dengan memberikan secara langsung pertanyaan melalui kuesioner kepada para responden. Angket digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan metode skala *likert* (*Likert's Summated Ratings*) untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Adapun penentuan skor dari pernyataan yang ditentukan adalah:

- a. Alternatif jawaban "Sangat Setuju" diberi skor tertinggi 4
- b. Alternatif jawaban "Setuju" diberi skor tertinggi 3

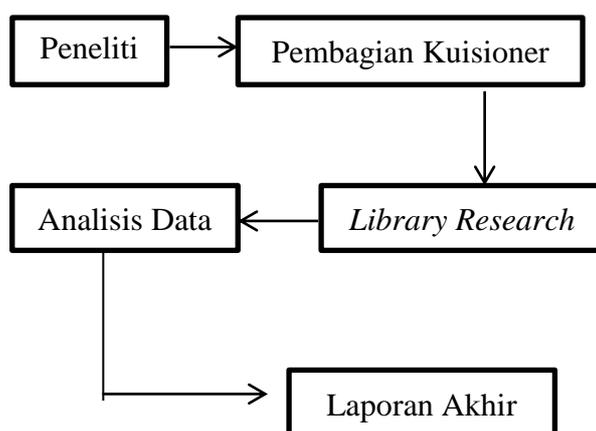
- c. Alternatif jawaban “Tidak Setuju” diberi skor tertinggi 2
- d. Alternatif jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor tertinggi 1

Daftar pertanyaan tidak memuat pernyataan identitas responden secara detail. Hal ini dilakukan dengan dua argumentasi. Pertama, identitas responden tidak terlalu bermakna dalam menjawab hipotesis penelitian. Kedua, hal ini untuk meningkatkan obyektifitas jawaban responden, karena responden bebas dalam memberikan jawaban sesuai dengan yang dialaminya tanpa ada keinginan untuk menyembunyikan sesuatu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder ini dapat diperoleh peneliti dari arsip atau catatan pengurus harian terkait status keanggotaan Pengurus Harian.

2.3 Desain Penelitian



2.4 Teknik Analisis Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Variabel bebas (Independent Variable) budaya organisasi, dan Variabel Terikat (Dependent Variable) kinerja Pengurus Harian UKM KPI Unhas. Adapun dalam mengolah data kuesioner, peneliti menggunakan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solution)* atau *Software Excel 2010*.

2.4.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dari dua variabel. Kedua variabel tersebut merupakan variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien korelasi (KK) memiliki nilai antara -1 dan +1 ($-1 \leq KK \leq +1$)

1. Jika KK bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat dengan nilai KK ke +1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya,
2. Jika KK bernilai negative maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai KK ke -1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya,

3. Jika KK bernilai 0 (nol) maka variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi,
4. Jika KK bernilai +1 dan -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna.

2.4.2 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Dengan analisis regresi maka akan diketahui variabel independen yang sangat signifikan memengaruhi variabel dependen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linear sederhana, karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus Harian UKM KPI Unhas.

2.5 Uji Validitas dan Uji reliabilitas

Uji validitas ini berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid/shahih jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif

3.1.1 Karakteristik Responden

Total responden yang merupakan pengurus harian UKM KPI Unhas adalah 27 orang, dengan 6 orang laki-laki dan 21 orang perempuan. Dari data ini, komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang. Namun, jenis-jenis pekerjaan yang ada umumnya dapat dilakukan oleh keduanya. Sehingga, tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan.

Dari data juga dapat dilihat bahwa sampel yang diambil telah mencakup bagian struktural baik pengurus inti maupun tiap divisinya.

3.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.2.1 Uji Validitas

Hasil data pada kuesioner akan diolah dalam aplikasi IBM SPSS 26 sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel berikut

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Bebas X
(Budaya Organisasi)

Pernyataan	<i>Corrected Item -Total Correlation</i>
1	0,579
2	0,730
3	0,542
4	0,796
5	0,302
6	0,512
7	0,616
8	0,369
9	0,637
10	0,561
11	0,641
12	0,506
13	0,467
14	0,190
15	0,322
16	0,293
17	0,838
18	0,852
19	0,784
20	0,733

Sumber : Data sekunder yang diolah,
Tahun 2020

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Terikat Y
(Kinerja Pengurus Harian)

Pernyataan	<i>Corrected Item -Total Correlation</i>
1	0,780
2	0,697
3	0,732
4	0,840
5	0,730
6	0,741
7	0,439

8	0,707
9	0,520
10	0,491
11	0,622
12	0,723
13	0,623
14	0,556
15	0,809
16	0,801

Sumber : Data sekunder yang diolah,
Tahun 2020

Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dilihat melalui kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai kolom tersebut lebih besar dari pada nilai r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Perhatikan bahwa nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel 27 orang adalah 0,396 sehingga nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,396 untuk dapat dinyatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas pada Variabel Bebas X (Tabel 1), terdapat 5 item dinyatakan tidak valid yakni pernyataan 5, 8, 14, 15, dan 16 dan 15 item lainnya dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji validitas pada Variabel Terikat Y (Tabel 2) semua item dinyatakan valid.

3.1.2.1 Uji Reliabilitas

Pernyataan dapat dikatakan reliable (dapat dianalisis lebih lanjut)

apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5. Setelah item pernyataan yang tidak valid dihapuskan, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* pada Variabel X dan Variabel Y

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	N
X	0,905	15
Y	0,921	16

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X dan Variabel Y reliabel.

3.2 Analisis Korelasi

Analisi Korelasi dalam penelitian kali ini menggunakan korelasi pearson bivariate. Dengan menginput data hasil kuesioner ke dalam aplikasi IBM SPSS 26 diperoleh.

Tabel 4. Korelasi Antara Budaya

Organisasi dan Kinerja Pegawai

	X Total	Y Total
X Total	1	0,672
Y Total	0,672	1

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pengurus harian sebesar +0,672 yang menginterpretasikan bahwa adanya

korelasi positif yang kuat dan cukup berarti antara budaya organisasi dan kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas sebesar 0,672. Sehingga dapat dilihat bahwa semakin kuat budaya organisasi di UKM KPI Unhas maka kinerja pengurus harian akan mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya. Setelah menghitung nilai koefisien korelasi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi.

3.3 Analisis Regresi

3.3.1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N		27
Normal Parameters	Mean	0
	Standar Deviasi	4,76972462
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positif	0,081
	Negatif	-0,106
Test Statistic		0,106
Nilai Signifikan		0,2

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,200

>0,05. Hal ini berarti data regresi berdistribusi normal dan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

3.3.2 Uji Autokorelasi

Untuk melakukan regresi maka angka Durbin Watson harus terletak diantara dU dan 4-dU agar menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Berdasarkan Durbin Watson Test menggunakan SPSS maka diperoleh sebagai berikut:

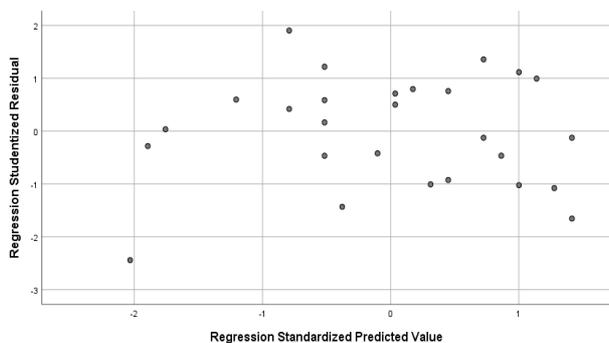
Tabel 6. Uji Autokorelasi

R	R Squared	Adjusted R Square	Durbin - Watson
0,672	0,452	0,430	2,358

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan hasil SPSS maka



angka Durbin Watson adalah 2,358. Jika dilihat dari table Durbin Watson maka angka dU sebesar 1,4688 dan 4-dU adalah 2,5312 sehingga DW berada diantaranya (1,4688 < 2,358 < 2,5312) dengan demikian maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada

autokorelasi. Plot gambar juga menunjukkan hasil yang menyebar sebagai berikut:

Gambar 1. Plot Distribusi Data untuk Uji Autokorelasi

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut tabel hasil uji heteroskedastian:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	0,442
TotalX	0,942

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh pengujian heteroskedastisitas dengan nilai signifikan 0,942 lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi yang menunjukkan data yang layak diolah untuk regresi, selanjutnya adalah uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara uji T, uji F, dan regresi linear. Koefisien determinasi kemudian dilakukan untuk mengetahui kekuatan variabel X terhadap Y.

3.3.4 Uji T dan Uji F

Berikut hasil uji T dan uji F menggunakan SPSS:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Sig.
1 (Constant)	0,130

)	
	TotalX	0

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regr	20,590	0
	Residual		
	Total		

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini juga terjadi pada uji F yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

3.3.5 Regresi Linear

Nilai konstanta dan koefisien regresi kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_i = 12,993 + 0,597 X_1$$

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (β_0)

Nilai Konstanta β_0 sebesar 12,993 berarti jika variabel bebas atau budaya organisasi nilainya 0 atau

konstan maka tingkat kinerja pengurus harian (Y) nilainya sebesar 12,993.

b. Jumlah Penduduk (β_1)

Nilai konstanta regresi budaya organisasi sebesar 0,597 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat budaya organisasi maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pengurus harian KPI sebesar 0,597% dan sebaliknya jika tingkat budaya organisasi menurun 1% akan menyebabkan penurunan kinerja pengurus harian sebesar 0,597%. Arah hubungan antara tingkat budaya organisasi dengan kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas yaitu searah (+). Dimana kenaikan atau penurunan tingkat budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan tingkat kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas.

3.3.6 Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,672	0,452	0,430

Sumber : Data sekunder yang diolah,

Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,672 atau 67,2% yang artinya hubungan antara pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas adalah kuat. Dan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,452 hal ini menunjukkan bahwa besar kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan budaya organisasi sebesar 45,2%, sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas. Budaya organisasi memiliki arah yang positif terhadap kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas sehingga semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas. Hal ini sesuai dengan fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2017) sebagai pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari pekerja yang dalam ini adalah pengurus harian UKM KPI Unhas. Budaya juga akan membentuk komitmen di dalam organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja pengurus. Sesuai hasil penelitian

45,2% kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas dipengaruhi oleh budaya organisasi. Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas tersebut cukup tinggi dan hasil regresi juga menunjukkan bahwa setiap penambahan atau pengurangan 1% tingkat budaya organisasi maka akan menyebabkan kenaikan atau penurunan kinerja pengurus harian KPI sebesar 0,597%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Pratama (2012) yang menemukan hubungan budaya organisasi yang berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014) yang menunjukkan hasil bahwa antara budaya organisasi dan kinerja berpengaruh secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pengurus harian UKM KPI Unhas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas. Budaya organisasi juga berkorelasi dan memiliki arah hubungan yang positif dengan kinerja

pengurus harian UKM KPI Unhas.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka terdapat beberapa saran antara lain;

- a. Pengurus harian UKM KPI Unhas dapat menggunakan penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dengan meneliti seluruh anggota UKM KPI Unhas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Imam. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Bank BTN KCS Yogyakarta)*. Skripsi: IAIN Salatiga.
- Arianty, Nel . 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14 No.2.
- Mokodompit, Wardiman. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar*. Skripsi: Universitas Negeri Makassar.
- Muis, M. R., Jufrizen J, Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 1 No.1*
- Munandar, W. A., Samsudin, A., dan Komariah, K., (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* Volume 8 , Number 1 , Tahun 2020, pp. 28-36.
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., dan Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millenial. *AKUNTABEL 17* (1), 2020 133-139.
- Pratama, Yoga. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Skripsi: Universitas Indonesia.
- Sagita, A. A., Susilo, H. Dan Cahyo, M. (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol, 57(1)*.
- Shaliha, Mar’atu. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*. Skripsi: 2017.
- Windrawati, F., Purwanto, A., Mas N. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6, Nomor 1, Maret 2020

Yusuf, Muhammad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Publisitas (Journal of Social Sciences and Politics)*, Vol. 6 No. 2 April 2020.