

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional)**

Suca Rusdian<sup>1</sup>, Akmaludin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, STIE Yasa Anggana, Garut

### **Abstrak**

Pada era globalisasi ini, menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku dan penggerak yang harus beradaptasi terhadap kemajuan teknologi. Sehingga organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang dengan kemajuan zaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik survei terhadap sampel sebanyak 68 orang dengan menggunakan *teknik non probability sampling* yakni teknik *incidental sampling*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 33,514 yang jauh lebih besar dari t tabel 1,668. Adapun nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,959 yang berada pada interval 0,800-0,1000 dan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,92% atau 92%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Budaya Organisasi sebesar 92% dan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2023 **Suca Rusdian**

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [2144044.mira@uib.edu](mailto:2144044.mira@uib.edu)

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi sekarang ini, menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku dan penggerak yang harus beradaptasi terhadap kemajuan teknologi. Sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman Simamora (2020:67-69).

Setiap usaha dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga dan ditingkatkan kinerjanya. Apabila individu dalam perusahaan mampu mewujudkan kinerjanya dengan baik, maka kinerja perusahaan akan berjalan efektif Ghoniyah (2020:67-69).

Berkaitan dengan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam jurnal Jufrizen (2020:70-79) Selain mengutip teori penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebelumnya sudah banyak yang melakukan penelitian diantaranya oleh Rudi (2017) dan jufrizen dkk (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perpres No 78/2021 tentang BRIN yang ditandatangani oleh presiden jokowi pada 24 agustus 2021, pasal 3 BRIN mempunyai tugas membantu presiden dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dibidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan serta invensi dan inovasi, penyelenggaraan ketenaganukliran, dan penyelenggaraan keantariksaan secara nasional dan terintegrasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari studi Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut**  
**Tahun 2021-2022**

Predikat	Jumlah Pegawai		Presentase	
	2021	2022	2021	2022
Rendah	0	0	0%	0%
Cukup	17	21	25%	31%
Bagus	33	30	49%	44%
Sangat Bagus	18	17	26%	25%
Bagus Sekali	0	0	0%	0%
Jumlah	68	68	100%	100%

Sumber: Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut 2021-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang penilaian kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut tahun 2021-2022 bahwa dari hasil penilaian kinerja tersebut pada predikat bagus tahun 2021 memiliki nilai presentase paling besar yaitu 49%. Namun, pada tahun 2022 pada predikat bagus mengalami penurunan kinerja pegawai yaitu 44%. Selain itu juga, dari hasil penilaian kinerja pada predikat cukup tahun 2021 memiliki nilai presentase yaitu 25% tetapi pada tahun 2022 nilai cukup tersebut mengalami peningkatan menjadi 31%. Penilaian kinerja tersebut tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh BRIN yang berharap karyawannya terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan paparan informasi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai studi di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut.

## METODOLOGI

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2021:2). Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskripsi dan asosiatif, dimana penulis hanya meninjau masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan dan tidak membandingkan dengan perusahaan lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan peneliti. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen perusahaan, laporan, artikel, buku, jurnal dan informasi dari pihak-pihak yang

mengetahui tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan BRIN yang erat dengan masalah yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai BRIN yang berjumlah 68 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang responden pegawai BRIN.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji T dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi**

No Butir Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,670	0,238	<i>Valid</i>
2.	0,494	0,238	<i>Valid</i>
3.	0,441	0,238	<i>Valid</i>
4.	0,359	0,238	<i>Valid</i>
5.	0,653	0,238	<i>Valid</i>
6.	0,546	0,238	<i>Valid</i>
7.	0,735	0,238	<i>Valid</i>
8.	0,587	0,238	<i>Valid</i>
9.	0,641	0,238	<i>Valid</i>

*Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2023)*

Jika nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel atau  $> 0,238$  untuk jumlah responden sebanyak 68 orang, maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Dan sebaliknya apabila nilai r-hitung lebih kecil dari pada r-tabel atau  $< 0,238$  untuk responden sebanyak 68 orang, maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid.

### Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No Butir Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,660	0,238	<i>Valid</i>
2.	0,569	0,238	<i>Valid</i>
3.	0,492	0,238	<i>Valid</i>
4.	0,445	0,238	<i>Valid</i>
5.	0,612	0,238	<i>Valid</i>
6.	0,598	0,238	<i>Valid</i>
7.	0,670	0,238	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang dioalah pada tahun (2023)

Jika nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel atau  $> 0,238$  untuk jumlah responden sebanyak 68 orang, maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Dan sebaliknya apabila nilai r-hitung lebih kecil dari pada r-tabel atau  $< 0,238$  untuk responden sebanyak 68 orang, maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi**

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	68	100,0

  

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	9

Sumber: Data primer yang diolah Tahun (2023)

Berdasarkan output SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai realibilitas internal seluruh instrumen Budaya Organisasi diperoleh sebesar (0,789) sebagaimana aturan tabel dalam Alpha Cronbach's yaitu sebesar  $\leq 0,600$ , maka nilai yang diperoleh  $0,789 \geq 0,600$ . Dengan demikian seluruh instrumen budaya organisasi telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

**Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai**

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	68	100,0

  

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	7

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan output SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai realibilitas internal seluruh instrumen Kinerja Pegawai diperoleh sebesar (0,743) sebagaimana aturan tabel dalam Alpha Cronbach's yaitu sebesar  $\leq 0,600$ , maka nilai yang diperoleh  $0,743 \geq 0,600$ . Dengan demikian seluruh instrumen kinerja pegawai telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Korelasi Sederhana

**Tabel 6**  
**Uji Korelasi Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations				
			Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,959**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	68	68
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,959**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diatas, dapat diperoleh hasilnya sebesar 0,724 yang menunjukkan adanya pengaruh sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien tersebut berada diantara interval 0,800-0,1000. Hal ini menunjukkan bahwa, jika budaya organisasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada BRIN. Untuk perhitungan dilakukan uji determinasi r<sup>2</sup> atau perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,959^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,92 \times 100\%$$

$$KD = 92 \text{ atau } 92\%$$

Dari perhitungan diatas, dapat dikatakan besarnya kontribusi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional adalah sebesar 92% dan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Uji Hipotesis/Uji T

**Tabel 7**  
**Uji T Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,328	,841		-1,579	,119
	budaya organisasi	,799	,024	,972	33,514	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Pada tabel diatas nilai t<sup>t</sup> hitung 33,514 > t<sup>t</sup> tabel 1,668 dan nilai signifikan variabel = 0,000 < 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian ini akan menganalisis tentang variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) serta pengaruh kedua variabel tersebut pada objek penelitian yang kemudian dianalisis dengan tinjauan pustaka.

### **Budaya Organisasi Pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)**

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai budaya organisasi, bahwa tanggapan responden tentang budaya organisasi pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 pegawai, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai secara keseluruhan cenderung tinggi, total skor dari variabel budaya organisasi ini dapat dilihat dari hasil pengukuran 6 dimensi yaitu dimensi inovasi dan mengambil resiko, perhatian secara detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan (Krisnadi, 2019:50). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 2.388 atau memiliki nilai efektivitas 79%, sehingga termasuk ke dalam kategori baik, dalam artian bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati sangat baik dan terletak antara titik (1.836- 2.448) yang mempunyai kriteria baik

### **Kinerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut**

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuisisioner mengenai kinerja pegawai, bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Garut termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan cenderung baik. Hasil pengukuran kinerja pegawai didapatkan dari lima dimensi yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif (Mangkunegara, 2017:67). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 1.820 atau memiliki nilai efektivitas 76,5%. Sehingga termasuk kedalam kategori baik, dalam artian bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati baik dan terletak antara titik (1.428 - 1.904) yang mempunyai kriteria baik.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional)**

Pengolahan data hasil kuesioner menggunakan *google forms* dan dianalisis dengan tabel analisis ditemukan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 100% dan responden berdasarkan jenis usia sebesar 51,5%, dari 68 pegawai mayoritas menanggapi "setuju" terhadap pernyataan mengenai budaya organisasi di BRIN. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 2.388 atau sebesar 79% dari total indeks, sehingga tanggapan responden termasuk dalam kategori "baik" karena terletak diantara 1.836 dan 2.448 yang mendekati kearah setuju, itu berarti bahwa BRIN memberikan budaya organisasi kepada pegawai dengan kategori "baik". Dari 68 pegawai mayoritas responden menjawab "setuju" terhadap pernyataan mengenai kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor 1.820 atau 76,5% dari total indeks, sehingga tanggapan responden termasuk kedalam kategori "baik" karena terletak diantara titik 1.428 dan 1.904 yang mendekati kearah setuju, itu berarti bahwa BRIN memberikan kinerja kepada pegawai dengan kategori "baik". Untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai beradsarkan nilai corelasi yaitu sebesar 0,959 yang berada pada interval 0,800-0,1000, hal ini menunjukkan bawa adanya pengaruh yang sangat kuat antara

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BRIN. Besar kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 92% , sehingga 8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Untuk mengukur variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 33,514 > t_{tabel} 1,668$ . Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BRIN. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil perhitungan  $t_{hitung} (19,313) > t_{tabel} (1,982)$ . Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BRIN. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, serta berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada BRIN memiliki jumlah skor yang didapat pada *rating scale* adalah sebesar 2.388, nilai tersebut berada diantara 1.836 – 2.448, dengan nilai efektivitas sebesar 79% dan kriteria analisisnya dikategorikan baik, namun ada beberapa indikatornya yang belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Semakin baik Budaya Organisasi, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di BRIN.
2. Kinerja Pegawai pada BRIN memiliki jumlah skor yang didapat pada *rating scale* adalah sebesar 1.820, nilai tersebut berada diantara 1.428 – 1.904, dengan nilai efektivitas sebesar 76,5% dan kriteria analisisnya dikategorikan baik, namun ada beberapa indikatornya yang masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai mempengaruhi Budaya Organisasi. semakin baik Kinerja Pegawai, maka semakin meningkat pula Budaya Organisasi di BRIN.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BRIN berdasarkan nilai koefisien *Corelasi* yaitu sebesar 0,959 yang berada pada interval 0,800 – 0,1000, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh sangat kuat antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada BRIN. Dan untuk kontribusi pengaruh variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada BRIN berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui kontribusi pengaruhnya 0,92% atau 92% dan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dari uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan nilai  $t_{hitung} 33,514 > t_{tabel} 1,668$  dan nilai signifikan variabel =  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

## Referensi

- Astrama , M., Yasa, N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi & Kinerja Karyawan* . Bandung : Cv. Media Indonesia.
- Arikunto, s. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Argaheni, N. B., Azizah, N., Sianturi, E., Hutomo, C. S., Sirait, S. H., Bagun, S., et al. (2022). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan* . Surakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Alfitri Rizanto, Mukaram (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Studi Account Executive PT. Agrodana Futures. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol.4 No.2. Agustus 2018

- Budiyanto , E., & Mochklas , M. (2020). *Kinerja Karyawan* . Serang-Banten :CV.AA Rizky .
- Daft. 2017. *Manajemen Control System*. Newyork: Mc.Graw-Hill Education.
- Ghozali . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Aplikasi IBM SPSS 25*.  
Semarang : universitas ponegoro .
- Jamaluddin, Salam, Yunus, Akib, (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol.4 No.1
- Jufrizen, Ramdhani, (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Modernisasi PT. PLN Sumatra Utara, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara- ISSN:2654-4326*, Vol.3 No.1. Januari-Juli 2020 , 66-79
- Krisnadi, S.R. & dkk. (2019). *Obstetri dan Ginekologi Fakultas kedokteran*, Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Lukman Hadju, Novita adam, (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pelayanan Publik* Vol.6 No.2. Desember 2019
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nyamin Sucipto, Rusdian, Eko Prasetyo (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansika jitama Teknik Makasar, *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol.4 No1, 152-156
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian* . Yogyakarta: PUSTAKAWAN BARU.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung :ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung :ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung :ALFABETA.
- Silaen , N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan* . Bandung : Whidia BhaktiPersada.
- Simamarta , H. P., Hidayatulloh , A. N., Revida , E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Hutabarat, S. M., et al. (2021). *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Swastini D (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Vol.2 No.1, 1-9
- Tartika Rendi Wiratama (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Toyota Auto 2000 Sukun Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.45 No.1. April 2017
- Tebay , V. (2021) . *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta : CV.Budi Utama .
- Wicaksana , S. A., Alqini , A. F., & Ambyah, H. (2021). *TRANSFORMASI DIGITAL Perspektif Bisnis, Organisasi, Talenta dan Budaya Digital* .Riau : Dd Publishing .
- Wisnu, D.(2019). *Teori Organisasi Struktur Dan Desain* , cetakan ke 1. Universitas Muhamadiyah Malang.