

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MULIA PRATAMA SEJATI PALEMBANG

Elsa Melinda¹, Sugeng Mianto Fane², Delimawati³
Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang¹
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang^{2,3}
paneunpal@gmail.com

Abstark

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Sederhana. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien korelasi = 0.729 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi = 72,9%, jadi kinerja karyawan pada perusahaan ini dipengaruhi 72,9% oleh budaya organisasi, sisanya 28.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sedangkan untuk uji hipotesa diperoleh t hitung sebesar 6,114 dan t_{tabel} 2,035 sehingga t hitung lebih besar daripada t_{tabel}. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang kuat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi & Kinerja

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosialisasi ataupun bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu tempat yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi ataupun bekerja sama. Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat orang-orang yang dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia menjadi suatu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi atau sebanyak apapun sarana atau prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, dimana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga dapat menjadi proses memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:20) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Sedangkan Bernadian, dalam Sedarmayanti (2016: 284), kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, sela kurun waktu tertentu pula.

Hasil observasi awal penulis menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan menganggap budaya organisasi ialah sebuah hal yang biasa karena tidak adanya kesadaran karyawan untuk menanamkan budaya organisasi dalam dirinya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara efektif atau berjalan dengan baik dengan kata lain produktivitas kerjanya masih kurang sehingga akan berpengaruh dalam proses pelayanan publik yang diberikan kepada pelanggan. Kemudian sebagai faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor disebabkan belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan seperti kurangnya inovasi dan keagresivan para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan atau karyawan tidak berani mengambil resiko apabila mengalami masalah pekerjaan. Sehingga kualitas atau kuantitas kinerja karyawan masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau dengan kata lain komitmen kerja dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan belum berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, diperlukan peningkatan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan akan berjalan dengan baik, memenuhi kriteria sebagai karyawan swasta menjadi pekerja yang disiplin dalam suatu organisasi. Dimana dengan kinerja pegawai yang baik maka akan menumbuhkan citra yang baik pula bagi instansi dan masyarakat.

Pada hakikatnya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan juga bermutu , sama hal nya dengan CV. Mulia Pratama Sejati Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang sudah dikenal luas oleh masyarakat Palembang atas semua prinsip dan dedikasi yang terdapat dalam perusahaan, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan pembiayaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik suatu perusahaan perlu memperhatikan Budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Setiap orang atau individu yang tergabung didalam suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, dikarenakan individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda juga , namun semua perbedaan tersebut akan disatukan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang disepakati bersama sebelumnya.

Penerapan Budaya organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila seluruh karyawan perusahaan menerapkannya dengan baik juga. Akan tetapi masih ada karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi tersebut pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang setiap pagi sebelum

memulai kegiatan perkantoran tepat nya pada pukul 07:15 pagi, semua karyawan seharusnya sudah berada di kantor dan memulai doa pagi, pengarahan (briefing) dan pengecekan setiap divisi (crew checking) yang selalu dilakukan sebelum memulai kegiatan perkantoran. Akan tetapi masih banyak karyawan yang belum datang pada saat pukul 07:15 tersebut. Banyaknya karyawan yang terlambat berarti kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut masih belum maksimal. Dikarenakan masih adanya karyawan yang terlambat, hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Penelitian ini penting dilakukan agar dapat dijadikan sebagai rekomendasi bagi karyawan perusahaan kontruksi agar dapat mengetahui pentingnya menerapkan budaya organisasi dan sekaligus dapat dijadikan pedoman sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik pada perusahaan krotraktor. Hal yang menarik pada penelitian ini karena akan menjelaskan secara menyeluruh dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang terkait dengan Ilmu manajemen.

METODE

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu akan dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan. Untuk lebih terarahnya penelitian ini, peneliti membatasi penelitian yang dilakukan hanya pada budaya organisasi dan mengetahui apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistic guna menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Metode kuantitatif merupakan metode pisitivistik karena berlandasan pada filsafat positivism. Metode ini srebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiono, 2017:7). Data akan diolah meggunakan program SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Budaya Organisasi

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel Budaya Organisasi	0.741	Valid
Butir 2, Variabel Budaya Organisasi	0.449	Valid
Butir 3, Variabel Budaya Organisasi	0.734	Valid
Butir 4, Variabel Budaya Organisasi	0.604	Valid
Butir 5, Variabel Budaya Organisasi	0.814	Valid
Butir 6, Variabel Budaya Organisasi	0.668	Valid
Butir 7, Variabel Budaya Organisasi	0.673	Valid
Butir 8, Variabel Budaya Organisasi	0.557	Valid
Butir 9, Variabel Budaya Organisasi	0.745	Valid
Butir 10, Variabel Budaya Organisasi	0.621	Valid

Butir 11, Variabel Budaya Organisasi	0.583	Valid
Butir 12, Variabel Budaya Organisasi	0.773	Valid
Butir 13, Variabel Budaya Organisasi	0.540	Valid
Butir 14, Variabel Budaya Organisasi	0.742	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel kinerja	0.557	Valid
Butir 2, Variabel kinerja	0.529	Valid
Butir 3, Variabel kinerja	0.816	Valid
Butir 4, Variabel kinerja	0.486	Valid
Butir 5, Variabel kinerja	0.717	Valid
Butir 6, Variabel kinerja	0.609	Valid
Butir 7, Variabel kinerja	0.447	Valid
Butir 8, Variabel kinerja	0.406	Valid
Butir 9, Variabel kinerja	0.783	Valid
Butir 10, Variabel kinerja	0.411	Valid
Butir 11, Variabel kinerja	0.804	Valid
Butir 12, Variabel kinerja	0.793	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,925	Reliabel
Kinerja	0,896	Reliabel

Regresi Sederhana

Tabel 4. Coefficients^a

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.214	5.413		2.257	.031
	X	.603	.099	.729	6.114	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut : Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan variabel bebas (X), kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, Kolom (Beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien

jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 12,214 + ,603 X$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X = Budaya Organisasi

Memperhatikan persamaan regresi linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya. Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 12,214 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada penambahan variabel budaya organisasi 0, maka jumlah kinerja sebesar 12,214
- b. Angka koefisien regresi X sebesar 0,630. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,603 mempunyai arti bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,603%

Uji t (secara individu/parsial)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 5. Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.214	5.413		2.257	.031
	X	.603	.099	.729	6.114	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 6,114

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $35-2 = 33$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,035

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak

Karena $t_{\text{hitung}} (6,114) > t_{\text{tabel}} (2,035)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Pada pembahasan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang akan memberikan jawaban atas apa yang mejadi rumusan masalah.

a. Budaya Organisasi Variabel (X)

Dimana pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi yang mempunyai 7 indikator yaitu:

a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengamatan peneliti bahwa Karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki inovasi yang tinggi serta berani mengambil resiko hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dan keberanian mengambil resiko termasuk dalam kategori sangat baik.

b. Perhatian terhadap detail

Dari hasil penelitian pada indikator perhatian terhadap detail termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat saat karyawan melakukan pekerjaannya dengan cermat dan teliti dan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat ataupun teliti akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap detail yang dilakukan karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang termasuk dalam kategori sangat baik.

c. Berorientasi pada hasil

Dalam hasil penelitian ini pada indikator berorientasi pada hasil masuk dalam kategori baik . Hal tersebut dapat dilihat saat pegawai melakukan pekerjaannya mereka memfokuskan diri terhadap hasil akhir atau hasil yang ingin dicapai dan hal ini menunjukkan berorientasi pada hasil yang dilakukan karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang termasuk dalam kategori baik.

d. Berorientasi pada manusia

Pada indikator berorientasi pada manusia termasuk dalam kategori sangat baik, dimana pihak Perusahaan atau pimpinan mempertimbangkan dampak dari hasil keputusannya terhadap para karyawan sehingga para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa berorientasi pada manusia Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sangat baik.

e. Berorientasi pada tim

Dalam hasil penelitian ini pada indikator berorientasi pada tim sudah masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat saat karyawan melakukan pekerjaannya bukan bekerja sendiri atau individu tetapi bekerja sama atau bekerja

tim sehingga hal tersebut akan menghasilkan hasil yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa berorientasi pada manusia Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sangat baik.

f. Agresivitas

Dalam hasil penelitian ini pada indikator agresivitas sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan serius dan tidak bersantai-santai demi mendapatkan hasil yang maksimal Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa agresivitas Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang benar sangat baik.

g. Stabilitas

Dalam penelitian ini pada indikator stabilitas sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan sudah mampu mempertahankan keadaan dari tekanan-tekanan yang ada dan dapat dilihat pula bagaimana aktivitas pegawai apakah mampu mematuhi peraturan dalam proses pekerjaannya dan memiliki semangat kerja, keikhlasan dan rasa nyaman sehingga mampu menstabilkan kondisi Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Ini menunjukkan bahwa stabilitas Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sangat baik. maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini pada variabel kinerja pegawai mempunyai 6 indikator yaitu:

a. Kuantitas

Hasil penelitian ini pada indikator kuantitas Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang bekerja dengan penuh perhitungan, teliti serta memiliki pengetahuan seseuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas Karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik.

b. Kualias

Dari hasil penelitain ini pada indikator kualitas Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sudah baik dan berdaya guna sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sangat baik.

c. Ketepatan Waktu

Dari hasil penelitian ini pada indikator ketepatan waktu sudah sangat baik dimana ketepatan waktu yang dilakukan karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang dapat dilihat bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik.

d. Efektivitas

Pada indikator efektivitas Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik.

e. Kemandirian

Dari hasil penelitian ini pada indikator kemandirian Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sangat baik kemudian dapat dilihat dari karyawan yang melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan atau arahan dari atasan. Jadi kemandirian karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik.

f. Komitmen Kerja

Hasil penelitian ini pada indikator komitmen kerja karyawan sudah sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memihak pada kantor serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan sesuatu Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah sangat baik .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dimana variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Pratama Sejati Palembang, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV. Mulia Pratama Sejati Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar S, Muhammad. (2019). *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekertariat DPRD: Mamuju*.
- Arnada, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusdi. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maesyar, Ashar. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pelindo IV (Persero)*. Makassar. Jurnal Ekonomi Blance
- Makmur. (2018). *Patologi Serta Terapinya Dalam Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Malik, Ihyani. (2015). *Budaya Organisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Leutika Books.
- Riani. (2016). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&DD*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono.(2014).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Repository.unpas.ac.id
- Sunyoto, Danang,. (2016). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*.Yogyakarta PT.Buku Seru.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2016). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutarto, (2016). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy.(2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.