

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM LEMATANG ENIM CABANG GELUMBANG LEMBAK MUARA ENIM

Afriansyah¹, Zubaidah Warni², Rusma Rizal³
Universitas Palembang^{1,2,3}
zubaidahunpal@gmail.com²

Abstrak

The aim of the research is to determine the influence of organizational culture on the performance of PDAM Lematang Enim Employees, Gelumbang Lembak Muara Enim Branch. The population of this study was all employees of PDAM Lematang Enim Gelumbang Lembak Muara Enim Branch and the sample used was also a population of 34 respondents. The results of the hypothesis test that the organizational culture variable influences employee performance where $(\alpha) \text{sing} = 0.000$ ($\alpha < 0.05$) with the magnitude of the influence of the organizational culture variable (X) with a calculated t value of 4.351, while the t table value is 2.028. The results of this research succeeded in supporting the hypothesis, that the organizational culture variable (X), partially has a positive and significant influence on employee performance (Y). Based on the coefficient of determination test with a result (R²) of 0.391, the organizational culture variable has an influence of 39.1 percent on the performance of PDAM Lematang Enim employees and the remaining 60.9 percent is influenced by other variables.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan potensi dari sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Nabila dkk: 2023) manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Desler (dalam Nabila dkk: 2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenal kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kelangsungan kehidupan bagi perusahaan sangat di tentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dan usaha yang dapat meningktkan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah budaya organisasi.

Menurut Schein (dalam M Zaky: 2021) budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi yang membentuk pola perilaku yang diharapkan dan membantu mengarahkan tindakan individu dalam organisasi. PDAM Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim juga mempunyai budaya organisasi yang jelas

berbeda dari organisasi lain. Berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti pada PDAM Lematang Enim terdapat budaya organisasi yang di terapkan di PDAM Lematang Enim adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Budaya Organisasi PDAM Lematang Enim

No	Jenis Budaya yang diterapkan	Fakta di lapangan
1	Hadir tepat waktu	Masih ada karyawan yang datang terlambat
2	Pulang tepat waktu	Masih ada karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan
3	Ikut apel	Masih ada yang tidak ikut apel
4	Tidak sering izin	Masih ada karyawan yang sering izin untuk keperluan keluarga
5	Selalu masuk kerja	Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan
6	Berpakaian dinas sesuai peraturan	Masih ada karyawan yang tidak memakai baju dinas
7	Bekerja dengan tanggung jawab	Masih ada karyawan yang melalaikan tugas misalnya terlambat memberikan laporan akhir
8	Bekerja terprogram	Masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan program yang telah ditetapkan pimpinan
9	Sopan santun dan bertata krama	Masih ada karyawan yang kurang bijak dan santun dalam melayani keluhan konsumen
10	Pekerjaan yang terorganisir	Masih ada karyawan yang bekerja semaunya sendiri

Sumber: PDAM Lematang Enim

Berdasarkan table 1 diatas bahwa budaya organisasi pada PDAM Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim masih ada karyawan yang tidak mengindahkan budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sehingga penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim”.

METODE

1.Objek Penelitian

Objek didalam riset ini adalah variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat riset dilakukan. Tempat riset adalah karyawan PDAM Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim.

2.Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitik beratkan pembahasan pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim.

3.Desain Penelitian

Disain penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan penggunaan kuesioner serta wawancara untuk pengambilan data. Menurut Sekaran (dalam Warni Z: 2021) mewawancara, memberikan kuesioner, dan mengobservasi orang dan fenomena adalah tiga metode pengumpulan data yang utama dalam penelitian survei. Data kuesioner yang sudah di ambil diolah dengan menggunakan angka-angka numerik untuk pemecahan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Jenis dan Sumber Data

4.1. Jenis Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2018) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan pengambilan keputusan". Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu:

1. Data Kualitatif

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya. Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dihasilkan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data

4.2. Sumber Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, diperlukan data yang valid dan reliabel agar hasil yang di dapat mengandung kebenaran. Ada dua jenis sumber data (Arikunto, 2019) dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden itu sendiri yaitu konsumen yang telah membeli Mobil di Showroom 63 Mobilindo Kota Palembang, dengan melakukan wawancara serta penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang terlebih dahulu diperoleh dan dikumpulkan oleh orang lain ataupun dapat juga data yang diperoleh dari internet dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian menurut Umar (dalam Warni, Z : 2021).

5. Populasi dan Sampel Penelitian

5.1. Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bias termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 orang.

5.2. Sampel

Dengan meneliti secara sampel, diharapkan hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan gambaran sesuai dengan karakteristik populasi. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2018) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode sampel random sampling yaitu pengambilan sampel dengan acak. Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah juga populasi yang jumlahnya 34 responden.

6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Nilai-nilai dominan yang disebar luaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan (Edison: 2018)	-Keagresifan anggota	Ordinal
		- Kesadaran diri	Ordinal
		- Kepribadian anggota	Ordinal
		- Performa	Ordinal
		- Orientasi tim	Ordinal
Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2019)	-Kualitas	Ordinal
		-Kuantitas	Ordinal
		-Tanggung jawab	Ordinal
		-Kerjasama	Ordinal
		-Inisiatif	Ordinal

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses dalam suatu penelitian yang dilakukan setelah pengumpulan data, dengan cara menganalisis, mengolah, mengorganisasi, dan menyusunnnya kemudian diambil simpulan dari hasil keseluruhan penelitian tersebut.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran ketepatan item pertanyaan dalam menjawab tujuan penelitian. Validitas dapat diukur dengan indicator korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebar layak untuk dijadikan instrument penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur:

1. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2018) Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

X = Variabel Independent (Budaya Organisasi)

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

- a = Konstanta
- b = Koefisien garis regresi
- e = *error*

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Budaya Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali:2021).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Hasil uji validitas di tampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Total Pearson Correllation	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X _{1.1}	0,734	0,30	Valid
	X _{1.2}	0,601	0,30	Valid
	X _{1.3}	0,501	0,30	Valid
	X _{1.4}	0,685	0,30	Valid
	X _{1.5}	0,732	0,30	Valid
	X _{1.6}	0,604	0,30	Valid
	X _{1.7}	0,685	0,30	Valid
	X _{1.8}	0,732	0,30	Valid
	X _{1.9}	0,537	0,30	Valid
	X _{1.10}	0,495	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,674	0,30	Valid
	Y _{1.2}	0,547	0,30	Valid
	Y _{1.3}	0,553	0,30	Valid
	Y _{1.4}	0,492	0,30	Valid
	Y _{1.5}	0,720	0,30	Valid
	Y _{1.6}	0,671	0,30	Valid
	Y _{1.7}	0,720	0,30	Valid
	Y _{1.8}	0,752	0,30	Valid
	Y _{1.9}	0,656	0,30	Valid
	Y _{1.10}	0,547	0,30	Valid

validitas di atas menyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan budaya organisasi (X) dan kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.256. Hal itu menunjukkan ke-*valid*-an dari seluruh butir pertanyaan variabel X yang berjumlah 10 pernyataan dan d variabel Y yang berjumlah 10 pernyataan sehingga dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

b.Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Jumlah Kuesioner	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	10	0,885	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	10	0,891	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabelitas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,885 dan 0,891 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

2.Uji Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan budaya organisasi sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen. Hasil uji regresi sederhana seperti yang tercantum dalam tabel 7.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	19.279	9.882		2.075	.001
(Constant)	.698	.194	.530	4.531	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : data diolah Penulis (2024)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + e$$

Volume penjualan = 19,279 + 0,698 + e

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,279 artinya adalah apabila budaya organisasi diasumsikan nol maka volume kinerja karyawan bernilai 19,279.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,689. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Standar error probabilitas. Standar error pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji parsial)

Untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial (uji t). hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4.2.7. Berdasarkan tabel 4.2.7. dapat dijelaskan pengaruh secara parsial, diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 4,351 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,028. Adapun hipotesis penelitian yang digunakan, yaitu :

$H_0: B_i = 0$ Artinya variabel budaya organisasi (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$H_1: B_i > 0$ Artinya variabel budaya organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Karena nilai thitung ($4,351 > t$ tabel ($2,028$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Hasil ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independent yaitu keluarga dan grup referensi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu keputusan pembelian. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.2.8. berikut ini:

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ²	.391	.256	7.70180

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.391 (39,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 39,1% keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan variabel bebas (budaya organisasi) sedangkan sisanya 60.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Dalam definisi operasional dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebar luaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan adanya koefisien regresi budaya organisasi dengan Sig. pada 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang searah variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang ditunjukkan dari indikator-indikator budaya organisasi, antara lain keagresifan anggota, kesadaran diri, kepribadian anggota, performa karyawan dan orientasi tim, maka semakin tinggi kinerja karyawan PDAM Lematang Enim. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Alfitri dan Mukaram tahun 2018, penelitian M Zaky tahun 2021 dan penelitian Syaifudin Aziz dan kawan2 pada tahun 2022 dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana (α) sing = 0,000 ($\alpha < 0,05$) dengan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X) dengan nilai t hitung sebesar 4,351 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis, bahwa variabel budaya organisasi (X), secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan uji koefisien determinasi dengan hasil (R^2) sebesar 0.391, maka variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 39,1 persen terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim dan sisanya 60,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Agar karyawan tetap mempunyai budaya kerja yang baik dan memiliki loyalitas tinggi, tingkat partisipasi yang tinggi dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan akademis tentang penelitian yang berkaitan dengan kinerja dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri dan Mukaram (2018), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account PT Agrodana Futures) Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol.4 NO. 2 Agustus 2018 ISSN 2460-8211
- Arikunto Suharsimi (2019), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik PT. Rineka Cipta Jakarta
- Edison, Emron Yohni Anwar, Imas Komariah (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta Bandung
- Ghozali, Imam (2021), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10 Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H. Edy Sutrisno (2019) Budaya Organisasi, Prenadana Media group Jakarta
- Jalali Iqram, Samsul Rizal (2019, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru, Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis Volume 3 No. 1.
- Krisnandi H, Efendi S, Sugiono E (2019), Pengantar Manajemen Jakarta IPU Unas
- Kuncoro, M (2018), Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi UPP-AMP YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara A Prabu (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Muhammad Zaky, (2021), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia KOMITMEN, Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 2 No. 2.

- Nabila, B., Octarinie, N., Warni, Z., & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 137-148.
- Rivai, V dan Segala (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik PT Grafindo Persada Jakarta.
- Sugiyono (2021), Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R& D Edisi dua puluh Alfabeta Bandung
- Sunyoto, Danang, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia , Center For Academic Publising Service (CAPS). Yogyakarta
- Syaefudin Aziz, Nurul Huda, Luluh Abdilah Kurniawan (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)* Vol. 1 No. 2 November 2022 227-340
- Torang, Syamsir (2021), Organisasi dan Manajemen, Alfabeta Bandung
- Wulan Sari Girsang (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau N0 17 Medan, *AJIE. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* Vol 4 Issue 2 (E-ISSN 2477-0574)
- Warni, Z. (2021). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen terhadap Loyalitas Konsumen Pengguna Jasa Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 111-123.
- Wibowo (2016), Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Jakarta