

PENGARUH KAREKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DAERAH SIJUNJUNG

EFFECT OF CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. POS INDONESIA (PERSERO) POSITION OFFICE SIJUNJUNG REGION

Vino Nandio Mahendra; Agussalim M; Nova Begawati
Fakultas Ekonomi Prodi Manajmen Universitas Ekasakti Padang
Email : vinonandio_mahendra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Indikator manakah yang dominan pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung , 2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dan observasi ,populasi berjumlah 45 orang dan sampel yang diambil dengan menggunakan tektik total sampling, sehingga sampel berjumlah 45 orang. Metode analisis regresi linear sederhana , koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukan: 1. Indikator manakah yang dominan Kinerja Karyawan memiliki Nilai TCR pada indikator Kuantitas kerja dan variabel Karakteristik Budaya Organisasi memiliki Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator Orentasi Team 2. Variabel Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. kontribusi pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung sebesar 59,40% sedangkan sisanya 40,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. Which indicators are dominant in Organizational Culture on Employee Performance of the Post Office (Persero) Sijunjung Regional Post Office, 2. Does Organizational Culture affect the performance of the employees of the Post Office (Persero) at the Sijunjung Regional Post Office. In this study the authors used a questionnaire and observation, the population numbered 45 people and the sample was taken using total sampling tectic, so that the sample amounted to 45 people. Simple linear regression analysis method, determinant coefficient and hypothesis testing. The results of the study aimed: 1. Which indicators are dominant. Employee performance has a TCR value on the work quantity indicator and the Organizational Culture Characteristics variable has the highest TCR value obtained in the Team Orentation indicator 2. The organizational culture characteristic variable has a positive and significant effect on employee performance in the office Pos (Persero) Sijunjung Regional Post Office. the contribution of the influence of the Characteristics of Organizational Culture to the performance of employees at the Post Office (Persero) Sijunjung Regional Post Office was 59.40% while the remaining 40.60% was influenced by other variables outside of this study such as work experience, motivation, competence and others.

Keywords: Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan Telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Setiap Organisasi memiliki budaya tetapi tidak semua budaya organisasi sama kuatnya mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2011, hlm. 259) budaya yang kuat merupakan budaya yang menanamkan nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggotaanggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Selanjutnya Robbins dan Judge (2011, hlm. 286) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat betapa pentingnya Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung**

Perumusan Masalah

1. Indikator Apakah yang dominan dari Karakteristik Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung
2. Apakah Karakteristik Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung

Tujuan Penelitian dan manfaat Penelitian

1. Untuk Menguji Indikator apakah yang dominan dari Karakteristik Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung
2. Untuk Menguji pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa karakteristik budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa: “karakteristik Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Indikator Karakteristik Budaya Organisasi

Ada Enam karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2013) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko Se jauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil kerja Se jauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada anggota organisasi Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.
5. Orientasi tim Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Suyadi (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktivitasnya. Wirawan (2015:238) berpendapat bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin.

Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Moehariono dalam kutipan Indarjanti dan Bodroastuti (2012), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Indikator-indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam (Bernadin dalam Nursasongko, 2012:22), yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas
- f. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah: H₁: Diduga Karakteristik Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (field research)
Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui observasi dan kuesioner
2. Riset Kepustakaan (library research)
Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan terhadap penilaian karyawan terhadap kinerja atribut dimensi Karakteristik Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung

2. Observasi, yaitu peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
3. Dokumentasi
Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2014:108) mengemukakan bahwa populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijujung yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2014 : 176) “Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling* Sampel. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijujung yang berjumlah 45 orang dalam penelitian ini. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijujung.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$, Imam Ghozali (2016).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2011).

3. Uji Linieritas

Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila harga F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier.

Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier (Burhan Nurgiyantoro, 2012:296).

Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear Sederhana, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut : $Y = \alpha + bX + e$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 97)

Metode Pengujian Hipotesis

Pengujian Variabel Secara Individual (Uji t)

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan dimasing masing variabel independen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara individu atau parsial. Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. dapat dilihat probabilitas variabel bebas dibandingkan tingkat kesalahannya, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

- a. Apabila nilai signifikan $>$ alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikan $<$ alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas seluruh pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2876), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Karakteristik Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas seluruh pertanyaan variabel Karakteristik Budaya Organisasi (X) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2876), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Reliabilitas

Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji

reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari tabel 4.8 didapatkan nilai residual sebesar 0,200^{c,d} lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 45 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sudah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data Nilai F Signifikansi P 7,926 0,003 P>0,05 dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis Product Moment.

Analisa Kuantitatif

a. Analisis Deskriptif Variabel

1. Variable Kinerja karyawan

Dari jawaban-jawaban yang berikan oleh responden Kuantitas kerja mendapat nilai TCR tertinggi ini disebabkan karena para responden ingin menunjukkan bahwa dalam Kinerja Karyawan mempunyai Kuantitas kerja sehingga Kuantitas kerja yang jadi nilai tertinggi dalam Kinerja Karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung.

2. Variabel Karakteristik Budaya Organisasi

Dari jawaban-jawaban yang berikan oleh responden Orentasi Team mendapat nilai TCR tertinggi ini disebabkan karena para responden ingin menunjukkan bahwa dalam berorganisasi Karyawan mempunyai Orentasi Team sehingga Orentasi Team yang jadi nilai tertinggi dalam karakteristik budaya organisasi di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung.

b. Analisa Regresi Linear sederhana

Berdasarkan dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 50,027 + 0,636X$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 50,027 artinya jika tidak ada Karakteristik Budaya Organisasi ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan sebesar konstanta yaitu 50,027 satuan.
2. Koefisien karakteristik Budaya Organisasi 0,636, koefisien bernilai positif artinya karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika karakteristik Budaya Organisasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,636 satuan

Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.13 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,594. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung sebesar 59,40% sedangkan sisanya 40,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Model	t	Sig.
(Constant)		
karakteristik budaya organisasi	7,935	,000

Berdasar tabel dapat dijelaskan bahwa Variabel Karakteristik Budaya Organisasi memiliki t hitung (7,935) > t tabel (2,014) pada lampiran X dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh karakteristik Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator yang dominan Kinerja Karyawan indikator Kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 90,20% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator Efektifitas dengan nilai TCR 79,40% dan Indikator yang dominan variabel Karakteristik Budaya Organisasi pada indikator Orientasi Team dengan nilai TCR sebesar 83,40%.
2. Variabel Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung
3. Kontribusi pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Pada Kantor Pos (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung sebesar 59,40% sedangkan sisanya 40,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang ,2016 . *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata
- Dahlia dan Suyadi.2014. *Implementasi Dan Inovasi Kurikulum Paud 2013*. Program Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Irham Fahmi 2016. *Teori dan teknik pengambilan keputusan*. Jakarta. Raja: grafindo persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. Pt Rajagrafindo Persada.
- Mar’at Shaliha (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*
- Isma Yani (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari*.

- Alindra (2015) Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.
- Simbolon, Ramli, and Hastin Umi Anisah. "Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)." *Jurnal Wawasan Manajemen* 1.1 (2017): 27-42.
- Wardiman (2016) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar.
- Walingsuci, Trias, Mochammad Al Musadieg, and Djamhur Hamid. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)* 11.1 (2017): 1-11.
- Leo Addy Chandra (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat
- Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)
- Cahyana, I. Gede Sudha, and I. Ketut Jati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Akuntansi* (2017): 1314-1342.
- Jamaluddin, Jamaluddin, et al.(2017) "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan." *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4.1 (2017): 25-34.
- Sumual, Tinneke Evie. "(2015) Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado." *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan* 31.1 (2015): 71-80.
- Suwaji, Rifki. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan." *Jurnal Mapan Stie Yapan Surabaya* 4.1 (2019): 48-54.
- Delviyandri, Delviyandri, and Azhar Aziz.(2017) "Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara." *Analitika* 2.1 (2017): 26-35.
- Prihandayani, Hetty. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Yatim, Akmal Ismail, Woro Utari, and C. Sri Hartati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 3.5 (2019): 599-613.