



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare

Diana Sari

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Abdullah Abdullah

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Baharuddin Baharuddin

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : Dianasari52@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to find out the influence of organizational culture on employee performance at PT. Bank Sulselbar Pare-Pare Branch. The type of research used is quantitative with primary data sources and data collection through questionnaire instruments from a simple randomly drawn sample of 36 respondents, and analyzed using simple regression. The research results show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at PT Bank Sulselbar Pare-Pare Branch. Therefore, the hypothesis proposed in this research is proven and accepted.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, PT. Bank Sulselbar*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan sumber data primer dan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner dari sampel yang ditarik secara acak sederhana sebanyak 36 responden, serta dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, PT. Bank Sulselbar

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Keikutan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada keseimbangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (Meutia, 2019).

Budaya organisasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi tanggapan terhadap lingkungan luar. Ini mencakup sistem nilai bersama mengenai hal-hal penting dan keyakinan tentang cara kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang mengarahkan perilaku positif dan berarti terhadap variabel komitmen organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, kualitas kinerja dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin diperlukan untuk membimbing dan mengarahkan aktivitas organisasi serta menyelaraskan tujuan-tujuan yang perlu dicapai. Peningkatan organisasi harus berfokus pada pembentukan budaya yang mendorong serta mengapresiasi kinerja yang baik.

PT Bank Sulselbar merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Akta pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan surat keputusan No. C-31541/HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang pengesahan akta pendirian perusahaan terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, tambahan No. 1655/2005.

Salah satu budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Bank SulselBar Cabang Pare-Pare yaitu briefing setiap jam 07.30 pagi sebelum melakukan pekerjaan masing-masing, dengan dilakukannya briefing tersebut masih adanya pegawai yang terlambat atau tidak mengikutinya, sehingga hal tersebut tidak mematuhi dan tidak mengikuti nilai-nilai atau aturan-aturan maupun keyakinan yang telah diterapkan pada PT. Bank SulselBar Cabang Pare-Pare

Berdasarkan uraian *research* gap di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare.

Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare ?

Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang ParePare.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikeinal deingan teirminologi organizational culturei, keimudian seiring juga dikeinal deingan culturei atau budaya. Meimbahas budaya, jeilas tidak bisa leipas dari peingeirtian dari organisasi. Organisasi beirasal dari istilah Yunani, yaitu organon dan dalam istilah lain organum yang beirarti alat, bagian anggota atau badan.

Budaya organisasi meinjadi bagian yang peinting yang harus dimiliki dalam meingeimbangkan keimampuan sumbeir daya manusianya (Lawu, 2019). Yang dimaksud deingan budaya organisai adalah pola, keyakinan dan nilai-nilai yang seiharusnya dianut (Dunggio, 2020).

Robbins, (2016) budaya organisasi meingacu kei sisteim makna beirsama yang dianut oleh anggota-anggota yang meimbeidakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya, deingan deimikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi meirupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seiluruh anggotanya dalam meilakukan peikeirjaan seibagai cara yang teipat untuk meimahami, meimikirkan dan meirasakan teirhadap masalah-masalah teirkait, seihingga akan meinjadi seibuah nilai atau aturan dalam organisasi teirseibut.

Budaya organisasi seibagai nilai-nilai ataupun peidoman dalam seibuah peirusahaan meimiliki banyak peingeirtian seicara luas, meiskipun deimikian budaya organisasi yang diteirapkan oleh seimua peirusahaan hanya meimiliki satu tujuan yaitu peincapaian teirhadap targeit peirusahaan (Ainanur, 2018).

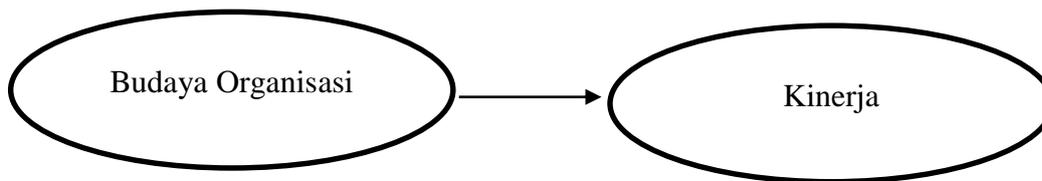
3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja atau performance adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses, atau cara bertindak dalam suatu fungsi (Hadju, 2019). Kinerja ataupun performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulsel Bar Cabang Pare-Pare

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melakasakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen; α = Nilai Konstanta; B_1B_2 = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai n; X_1X_2 = Variabel independen ke 1 sampai n; ϵ = error.

Teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja (X1) dan *Stress* Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Shift* Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertama	0,802	0,2785	Valid
Kedua	0,785	0,2785	Valid
Ketiga	0,771	0,2785	Valid
Keempat	0,817	0,2785	Valid
Kelima	0,828	0,2785	Valid

Bahwa variabel budaya organisasi memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria dimana r hitung lebih besar dibandingkan r tabel pada penelitian ini sebesar 0,2785 hal tersebut, menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat diandalkan dan layak dalam penelitian Uji Reliabilitas

2) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertama	0,777	0,2785	Valid
Kedua	0,685	0,2785	Valid
Ketiga	0,823	0,2785	Valid
Keempat	0,781	0,2785	Valid
Kelima	0,692	0,2785	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS

Variabel kinerja karyawan memiliki kriteria *valid* untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria dimana $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada penelitian ini sebesar 0,2785, hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat diandalkan dan layak dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha $> 0,600$ Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

1) Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	Cronbach's Alpa	N of item	Keterangan
Budaya Organisasi	0,858	5	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS

Menunjukkan nilai *Cronbach's Alpa* atas variabel budaya organisasi sebesar 0,858. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpa* lebih besar dari 0,600

2) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,791	5	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan pada table 4.8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kinerja karyawan sebesar 0,791. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600.

2. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.281	3.167		3.562	.001
	Budaya Organisasi	.477	.149	.480	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 11,281 bernilai positif yang menyatakan jika variabel budaya organisasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 11,281. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,480 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami penurunan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan 0,480.

b. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel. Diukur dengan menggunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.208	2.358

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,480 yang dimana budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat sebesar 0,450 terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa telah terjadi hubungan yang linear positif.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R square yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.208	2.358

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,208 atau 20,8% yang artinya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 20,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tertulis dalam penelitian ini.

1. Uji Hipotesis
 - a. Uji T (Parsial)

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.281	3.167		3.562	.001
	Budaya Organisasi	.477	.149	.480	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 5%, dan $df = (n - k - 1) = 35$, diperoleh t tabel sebesar 1.68957. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa nilai hipotesis X sebesar t hitung 3,190 > t tabel 1,68957, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan $(0,003) < (\alpha) = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak, H_a diterima).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare, sehingga hipotesis diterima. Maka dengan adanya budaya organisasi akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare. Hal ini dikarenakan budaya yang dianut oleh suatu organisasi menjadi sebuah mazhab bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikantor. Karyawan yang notabenenya adalah motor organisasi, telah menjadi pelaku utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena setiap organisasi atau perusahaan tentu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, menciptakan budaya organisasi menjadi sebuah kewajiban untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Budaya menciptakan perubahan yang jelas antara suatu organisasi dengan yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Budaya mempengaruhi timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individuial seseorang. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-

standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. Budaya sebagai mekanisme membuat makna dan kendali yang dapat bagi karyawan, pembeintukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan, dan tidak terlalui membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Heindra (2020), yang hasil peineilitiannya meinunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan teirhadap kinerja. Begitupun hasil penelitian oleh Rosvita (2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pare-Pare, maka hipotesis terbukti/diterima.

Saran

Berdasarkan penjelasan kesimpulan di atas, maka peneliti menarik beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi objek penelitian, Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik pula untuk dapat lebih baik ke depannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1(1)*, 1–14.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1 2020, 7(1)*, 1–9.
- Hadju, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VI Nomor 2 Desember 2019, 6(2)*, 125–135.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 3(1)*, 1–12.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 1(3)*, 238-245.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11(2)*, 201-211.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI, 2(2)*, 380-386.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1)*, 240-250.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi Vol. 7, No. 2 : 240-254 Juli 2018, 7(2)*, 240–254.
- Lawu, S. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Vol 3. No.2 Desember 2019, 3(2)*, 11–20.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management, 5(1)*, 681-687.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McKenna. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi: Yogyakarta.

- Meutia, K. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019, 4(1), 119–126.*
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) Vol 1 No 1 Januari 2018, 1(1), 9–25.*
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2, September 2020, 19(2), 118.*
- Robbins. (2016). *Human Resources Management (Edisi 16)*. Salemba Empat.
- Rosvita, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi. Vol. 2 No.1 (2017), 2(1), 14–20.*