

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Watubangga

Suharni<sup>1</sup>, Laode Asrun Asiz R<sup>2</sup>, Ahmad Farouq Mulku Zahari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Publik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia

Email: [asuharni07@gmail.com](mailto:asuharni07@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat watubangga. Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 47 orang dengan menggunakan sampel jenuh sebagai penentu sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan bservasi, Metode Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi terbukti mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif. Dimensi budaya organisasi seperti keterbukaan komunikasi, komitmen terhadap tugas, kerja sama tim, dan penghargaan terhadap prestasi berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai. Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang merasa terlibat dan dihargai dalam budaya organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan norma, ketentuan-ketentuan, asumsi- asumsi atau pemikiran yang dirancang dan ditetapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga membentuk pola pikir dan perilaku juga sebagai pedoman untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan eksternal maupun internal (Sumartik et al., 2022).

Nurjaya et al., (2020) dalam (Munajira et al., 2023) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Adapun Menurut Efrinawati et al (2022) dalam (Munajira et al., 2023) kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Watubangga. Menurut Ahyar et al., (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Populasi Menurut Sugiono dalam amin et al, (2023) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian yang mencakup objek atau subjek yang dapat kemudian di ambil kesimpulan.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Watubangga yaitu sebanyak 47 orang. Sampel menurut Sugiono dalam Amin et al, (2023) menyatakan bahwa sampel ini merupakan jumlah kecil dalam yang memiliki populasi tersebut dan dianggap mewakili. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono dalam Fajri et al, (2022) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi pegawai kantor Camat Watubangga.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Dalam analisis data kuantitatif, data diperoleh dari hasil jawaban kuesioner para responden dengan menggunakan prosedur analisis data sebagai berikut. Skala pengukuran *instrument* penelitian ini menguji pengaruh variabel budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), dimana masing-masing variabel dijabarkan dalam indikator-indikator dan masing-masing indikator dijabarkan dalam bentuk pertanyaan pada angket. Data hasil jawaban dalam responden terhadap angket menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain, sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif terhadap objek penelitian yang berupa kata-kata antara lain: sangat baik sampai sangat tidak baik atau sangat tinggi sampai dengan sangat rendah, dan sebagainya. Masing-masing pertanyaan pada angket mempunyai 5 pilihan jawaban. Masing-masing skor diberi bobot: 1, 2, 3, 4, dan 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut bentuk dan kategori pertanyaan. Pilihan jawaban menunjukkan skor sebagai berikut kredibel.

Uji Validasi menurut Arafat (2009:36) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui atau menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mengukur objek yang ingin diukur. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan atau menghitung korelasi antara pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*product moment*" yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana

R = Jumlah validasi

N = Jumlah sampel/ Responden

X = Nilai dari indikator

Y = Nilai total indikator

Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka ada korelasi nyata sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan atau indikator tersebut valid, tetapi sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari nilai  $r$  tabel maka pernyataan atau indikator tersebut tidak valid. Berikut ini adalah tabel angka kritik nilai  $r$ .

Uji variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan Rumus Regresi Linear Sederhana

$$y = a + bX$$

Dimana

Y = Kinerja Pegawai (variabel dependen)

a = konstanta (nilai Y Ketika X = 0)

b = koefisien regresi (perubahan Y untuk setiap perubahan X)

X = Budaya Organisasi (variabel dependen)

### Uji hipotesis

a) Perumusan Hipotesis

Ho:  $p=0$

Ha:  $p \neq 0$

Jika  $p=0$  berarti variabel independen (X) tidak berpengaruh pada variabel dependen (Y), namun jika  $p \neq 0$  variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

- b) Menentukan nilai kritis pengujian dengan memperhatikan derajat kebebasan dan tingkat Signifikansi, tingkat Signifikansi yang ditentukan penulis adalah 5%.
- c) Membandingkan nilai t hitung dengan tabel jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil daripada t tabel maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima.
- d) Pembuatan kesimpulan berdasarkan keputusan yang diamati

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, setiap pernyataan akan diuji validitasnya dengan menggunakan atau menghitung korelasi antara pernyataan dengan skor total nilai r tabel  $N = 45$  pada taraf signifikansi 5% adalah 0,288. Apabila nilai r hitung  $\geq r$  tabel (0,288) maka ada korelasi nyata sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan atau indikator tersebut valid, tetapi sebaliknya jika nilai r hitung dari nilai r tabel  $< (0,288)$ , maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

variabel	Nilai R tabel	Nilai R hitung	keterangan
P1	0,288	0,388	Valid
P2	288	0,328	valid
P3	288	0,648	Valid
P4	288	0,367	Valid
P5	288	0,697	Valid
P6	288	0,388	Valid
P7	288	0,32	Valid
P8	288	0,606	Valid
P9	288	0,372	Valid
P10	288	0,315	Valid
P11	288	0,375	Valid
P12	0,288	0,629	Valid

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket menunjukkan bahwa seluruh butir angket dinyatakan valid. Item angket dinyatakan valid karena nilai r hitung untuk semua item angket lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi  $(0.05) = 5\%$  yaitu sebesar 0.288. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket dinyatakan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

## Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Keterangan
P1	0,288	0,32	Valid
P2	0,288	0,675	Valid
P3	0,288	0,42	Valid
P4	0,288	0,322	Valid
P5	0,288	0,648	Valid
P6	0,288	0,32	Valid
P7	0,288	0,374	Valid
P8	0,288	0,643	Valid
P9	0,288	0,397	Valid
P10	0,288	0,315	Valid

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan pernyataan kuesioner tersebut, hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dapat dipercaya dan diandalkan. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Cronbach's Alpha	N of items
0.551	12

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of items
0.500	10

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

Output pertama adalah *case processing summary*, yaitu menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 45 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*).

Output kedua adalah *reliability statistics*, ini adalah hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui nilai *cronbach alpha* adalah pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.551, dan untuk variabel kepuasan masyarakat adalah sebesar 0.550. Menurut Uma Sekaran (1992:52), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai lebih dari 0,6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

## Hasil Penelitian

### Analisis Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam pekerjaan seperti dalam tabel 6 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 44 responden (97,78%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden (2,22%) sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai dikantor camat Watubangga menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam berinovasi dalam pekerjaan, namun masih terdapat 1 yang menyatakan ragu-ragu atau dengan kata lain tidak memberikan jawaban. Memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa pegawai tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan

### Analisis Kinerja Pegawai

Dalam upaya untuk menggerakkan pegawai agar bisa melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan sebagaimana yang disebutkan dalam pengertian motivasi tersebut. Menurut Mc. Clelland seseorang pemimpin harus bisa memberikan penghargaan pada prestasi (*To Achievement*) yang bisa dicapai oleh pegawai atau bawahan. Sementara cara yang diungkapkan oleh Maslow menekankan pemberian sejumlah kebutuhan oleh bawahan. Pada bagian ini, dijelaskan mengenai tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor camat Watubangga yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner. Variabel Y (Kinerja Pegawai) dibagi menjadi 5 dimensi yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier

Adapun persamaan regresi linier sederhana ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	beta	t	sig
1 ( <i>contant</i> )	31,121	4,190		7,427	0,000
B-Organisasi	0,194	0,087	0,324	2,242	0,030

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

Koefisien determinasi sederhana ( $R^2$ ) menunjukkan prosentase sumbangan efektif pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Atau menunjukkan prosentase variasi yang terjadi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan oleh table dibawah ini:

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,324	0,105	0,084	0,971

(Sumber: SPSS V2.6 2025)

Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh *R square* sebesar 0,105 berarti sumbangan efektif atau proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas adalah sebesar 0,105.

### Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dilakukan uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Langkah-langkah selanjutnya adalah menentukan alpha yaitu sebesar 5%, karena uji t menggunakan uji dua sisi maka nilai 5% tersebut dibagi 2 sama besar yaitu 2,5% (0,025). Menentukan nilai derajat pembagi atau df dengan rumus  $n$  (jumlah responden) –  $k$  (jumlah variabel bebas) - 1, yaitu  $45 - 1 - 1 = 43$  kemudian kita cari angka-angka yang terletak pada persilangan antara kolom dan baris tersebut merupakan nilai t tabelnya yaitu sebesar 2,042.

Kriterianya adalah apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil pengujian variabel bebas yang menggunakan uji t berdasarkan hasil analisis pada t tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X), nilai t hitung adalah 2,242 lebih besar dari t tabel adalah 2,042 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kurva Penerimaan H1 dan Penolakan H0

### Pembahasan

Budaya organisasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Budaya organisasi menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya budaya organisasi adalah perilaku yang strategis sebagai hasil kombinasi dari falsafah, Keterampilan sifat dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Setidaknya budaya organisasi memiliki enam dimensi utama yaitu :Inovatif memperhitungkan risiko, memberikan perhatian, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dengan budaya organisasi juga diharapkan dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan motivasi kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan

tanggung jawab pegawainya sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Demikian pula halnya pada lokasi penelitian ini, dimana berdasarkan jawaban atas kuesioner diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap budaya organisasi yang berkembang dalam instansi atau organisasi kantor camat Watubangga ini. Indikator budaya organisasi yang dinilai positif. Dengan budaya organisasi yang sangat kondusif tersebut ternyata diikuti dengan penilaian kinerja pegawai yang juga tinggi. Hal ini dilihat dari 12 pertanyaan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, umumnya responden menilai bahwa kedua belas pertanyaan kuesioner memiliki nilai pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis melalui uji korelasi linear, terbukti bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,84%.

### **KESIMPULAN**

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi terbukti mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif. Dimensi budaya organisasi seperti keterbukaan komunikasi, komitmen terhadap tugas, kerja sama tim, dan penghargaan terhadap prestasi berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai. Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang merasa terlibat dan dihargai dalam budaya organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak.

### **REFERENSI**

- Ahyar, H Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue April).
- Akmal, A. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Alhempri, R. R., SE, M. M., Alex Zamii, S. E., & Lukas, A. (2024). Budaya organisasi. Takaza Innovatix Labs.
- Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. (n.d.). Jurnal.
- Aris, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 127–133.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178–187.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan.E., T., R., & Triwardhani, D. (n.d.). Kinerja Pegawai. Widina. kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/0000>
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55.
- Iqram, j (2018). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanete rilau kab. barru oleh
- Khairunisa, J., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 13–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Munajira, M., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 131–145.
- Octavia, L. (2024). Analisis Faktor Demografi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Logam). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7219–7234.
- Ramadhan, F. F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 177–182.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja karyawan.
- Sulaksono, H. (n.d.). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Depublis
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Buku Ajar Budaya Organisasi.
- Takaza Innovatix Labs.S.D.M. (n.d.). Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja (Vol. 2, pp. 110–114).
- UU Nomor 05 Tahun 2014. (n.d.).
- Wahyudin, H. (2022). *Budaya Organisasi*. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group