

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser

Achmad Syahrudin^{1*}, Hadijah², Muhammad Rizki Risandi Septiandanu³

^{1,2,3} Prodi S1 Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Koresponden penulis: achmad_syahr@yahoo.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of organizational culture on employee performance and the number of respondents was 51 respondents. Employees as samples in this study were given a questionnaire consisting of 32 statements. Responses to the questionnaire were tested for validity and reliability before multiple linear regression analysis was carried out. The results of testing the research instrument, namely the questionnaire, show that 32 questions are valid because $r_{count} > r_{table}$. Apart from that, all statements are reliable because the Cronbach Alpha value is > 0.06 ($0.963 > 0.06$) and is in the good category. The regression equation obtained is $Y = -0.081 + 0.670 + 0.853 + 1.791 - 0.036 - 0.158 - 0.512 - 1.573$. The multiple correlation coefficient value is 0.971, which means the correlation between Innovation and Risk Taking (X1), Paying Attention to Details (X2), Results Orientation (X3), People Orientation (X4), Team Orientation (X5), Aggressiveness (X6), Stability (X7) influence Employee Performance (Y) at the Paser Regency Plantation and Livestock Service. The coefficient of determination value is 0.935, meaning that the variables Innovation and Risk Taking (X1), Paying Attention to Details (X2), Results Orientation (X3), People Orientation (X4), Team Orientation (X5), Aggressiveness (X6), Stability (X7) have an influence on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Plantation and Livestock Service by 93.5% while the rest is explained by other factors not researched at $(100 - 93.5)\% = 6.5\%$. Simultaneous testing of the F test shows that if H_a is accepted and H_0 is rejected, the value obtained is $103.109 > 2.23$, this $F_{count} > F_{table}$ shows that Organizational Culture (X) which consists of Innovation and risk taking (X1), Paying attention to details (X2), Results orientation (X3), People orientation (X4), Team orientation (X5), Aggressiveness (X6), Stability (X7), together (simultaneously) have a significant influence significant to Employee Performance (Y). Next, partial testing was carried out, namely the t test was used. The t test was carried out to compare the t_{count} test value with the t_{table} test. If $t_{count} > t_{table}$ then H_0 is rejected. H_a is accepted, meaning that there is an influence between the independent variable and the dependent variable. Meanwhile, if $t_{count} < t_{table}$ then H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that there is no influence between the independent variable and the dependent variable. From the test it can be concluded that the variable Paying Attention to Detail (X2) has a dominant influence on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Plantation and Livestock Service. With a t_{count} value of 5.503 which is the highest t_{count} value when compared with the t_{count} values of other variables and a significance level of 0.000.*

Keywords: Organizational Culture, Performance, Employees

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan jumlah responden sebanyak 51 responden. Pegawai sebagai sampel pada penelitian ini diberikan kuesioner yang terdiri dari 32 pernyataan. Tanggapan pada kuesioner diuji validitas dan realibilitas sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian instrument penelitian yaitu kuesioner menunjukkan bahwa 32 butir pertanyaan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Selain itu, seluruh pernyataan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ ($0,963 > 0,06$) dan masuk kategori baik. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = -0,081 + 0,670 + 0,853 + 1,791 - 0,036 - 0,158 - 0,512 - 1,573$. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,971 yang artinya korelasi antara Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Memperhatikan Detail (X₂), Orientasi Pada Hasil (X₃), Orientasi Pada Orang (X₄), Orientasi Pada Tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,935 artinya, variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Memperhatikan Detail (X₂), Orientasi Pada Hasil (X₃), Orientasi Pada Orang (X₄), Orientasi Pada Tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser sebesar 93,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar $(100 - 93,5)\% = 6,5\%$. Pengujian simultan dari uji F diketahui bahwa apabila maka H_a diterima dan H_0 ditolak Nilai yang diperoleh $103,109 > 2,23$ hal ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X₁), Memperhatikan detail (X₂), Orientasi pada hasil (X₃), Orientasi pada orang (X₄), Orientasi pada tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, dilakukan pengujian secara parsial yaitu digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk

membandingkan nilai uji t_{hitung} dengan uji t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dari pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Memperhatikan Detail (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser. Dengan nilai t_{hitung} 5,503 yang merupakan nilai t_{hitung} tertinggi jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel yang lainnya dan taraf signifikansi 0,000.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (Pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2018:3) menyatakan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipresepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan sebagai alat untuk menghadapi masalah serta peluang dari lingkungan organisasi.

Pentingnya penilaian kinerja pegawai dikarenakan dapat digunakan sebagai standar keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dinas Perkebunan

dan Peternakan yang merupakan bagian organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi serta memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai adanya kinerja pegawai, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa baiknya pelayanan yang telah diberikan organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Menurut Suntoro (2012:121) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Stoner, dalam Parera (2020:1), “Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:1), “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Dari pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan

orang-orang melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang tersedia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan dan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Sedarmayanti (2009:6), “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai bersama yang dianut dan menjadi kesepakatan anggota organisasi dalam perubahan perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Amnuai dalam Tika (2012:4), "Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah internal.”

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi Menurut Bernardin dan Russel dalam Tika (2012:121) "Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser yang terdiri dari 51 orang Pegawai yang mana 27 Pegawai Negeri Sipil dan 24 pegawai tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Coffecients

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-0,081
Inovasi dan pengambilan risiko (X ₁)	0,670
Memperhatikan detail (X ₂)	0,853
1 Orientasi pada hasil (X ₃)	1,791
Orientasi pada orang (X ₄)	-0,036
Orientasi pada tim (X ₅)	-0,158
Keagresifan (X ₆)	-0,512
Stabilitas (X ₇)	-1,573

Sumber data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut ;

$$Y = -0,081 + 0,670 X_1 + 0,853 X_2 + 1,791 X_3 - 0,036 X_4 - 0,158 X_5 - 0,512 X_6 - 1,573 X_7$$

- a. Konstanta sebesar -0,081 mempunyai arti adalah jika Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X₁), Memperhatikan detail (X₂), Orientasi pada hasil (X₃), Orientasi pada orang (X₄), Orientasi pada tim (X₅), Keagresifan (X₆), stabilitas (X₇) = 0 maka Kinerja Pegawai (Y) = -0,081.

- b. Koefisien Inovasi dan pengambilan risiko (X_1) sebesar 0,670 artinya setiap peningkatan Inovasi dan pengambilan risiko(X_1) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,670 .
- c. Koefisien Memperhatikan detail (X_2) sebesar 0,853 artinya setiap peningkatan Memperhatikan detail (X_2) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,853.
- d. Koefisien Orientasi pada hasil (X_3) sebesar 1,791 artinya setiap peningkatan Oreintasi pada hasil(X_3) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 1,791.
- e. Koefisien Orientasi pada orang (X_4) sebesar -0,036 artinya setiap peningkatan Orientasi pada orang (X_4) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan 0,036.
- f. Koefisien Orientasi pada tim (X_5) sebesar -0,158 artinya setiap peningkatan Orientasi pada tim(X_5) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan 0,158.
- g. Koefisien Keagresifan (X_6) sebesar -0,512 artinya setiap peningkatan Keagresifan(X_6) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan 0,512
- h. Koefisien Stabilitas (X_7) sebesar -1,573 artinya setiap peningkatan Stabilitas(X_7) sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan 1,573.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi (R^2)

Tabel 2 Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,971	0,944	0,935

Sumber data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan table 2, koefisien korelasi ganda sebesar 0,971 yang artinya berdasarkan tabel interpretasi berada pada rentang 0,80 – 1,000 berarti korelasi sangat kuat antara Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1), Memperhatikan Detail (X_2), Orientasi Pada Hasil (X_3), Orientasi Pada Orang (X_4), Orientasi Pada Tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,935 artinya, variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1), Memperhatikan Detail (X_2), Orientasi Pada Hasil (X_3), Orientasi Pada Orang (X_4), Orientasi Pada Tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser sebesar 93,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar $(100-93,5)\% = 6,5\%$

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Tabel 3 ANOVA.

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,506	7	2,072	103,109	.000 ^b
	Residual	0,864	43	0,020		
	Total	15,370	50			

Sumber data hasil olahan SPSS 25

- Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)
- Predictor: (Constant), Stabilitas (X_7), Orientasi Tim (X_5), Memperhatikan detail, Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1), Orientasi Orang (X_4), Keagresifan (X_6), Oreintasi Hasil (X_3).

Berdasarkan tabel 3, dari uji F diketahui bahwa apabila maka H_a diterima dan H_0 ditolak Nilai yang diperoleh $103,109 > 2,23$ hal ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X_1),Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi pada tim (X_5), Keagresifan (X_6),Stabilitas (X_7), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji t Parsial

Tabel 4 Uji Koefisien Regresi

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
1 (Constant)	-0,428	1,6765	0,671
Inovasi dan pengambilan risiko (X_1)	3,789	1,6765	0,000
memperhatikan detail (X_2)	5,503	1,6765	0,000
orientasi pada hasil (X_3)	5,109	1,6765	0,000

orientasi pada orang (X ₄)	-0,381	1,6765	0,705
orientasi pada tim (X ₅)	-1,594	1,6765	0,118
keagresifan (X ₆)	-2,943	1,6765	0,005
stabilitas (X ₇)	-4,044	1,6765	0,000

Sumber data hasil olahan SPSS 25

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai uji t_{hitung} dengan uji t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Koefisien korelasi ganda sebesar 0,971 yang artinya pada rentang 0,80 – 1,000 berarti korelasi sangat kuat antara Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Memperhatikan Detail (X₂), Orientasi Pada Hasil (X₃), Orientasi Pada Orang (X₄), Orientasi Pada Tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser
- b. Uji F diketahui bahwa apabila maka H_a diterima dan H_0 ditolak Nilai yang diperoleh $103,109 > 2,23$ hal ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X₁), Memperhatikan detail (X₂), Orientasi pada hasil (X₃), Orientasi pada orang (X₄), Orientasi pada tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Secara parsial (uji t), terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Memperhatikan Detail (X₂), Orientasi Pada Hasil (X₃), Keagresifan (X₆), dan Stabilitas (X₇) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser, sedangkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel orientasi pada tim (X₄) dan orientasi pada hasil (X₅)

terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser.

Saran

- a. Sebaiknya setiap pegawai perlu didorong dan diberi kesempatan dalam berinovasi, melalui gagasan, ide-ide yang baru demi mencapai hasil pekerjaan yang dihadapi.
- b. Meningkatkan dan mendorong pegawai baik presisi atau kecermatan, menganalisis serta perhatian setiap rincian dalam melaksanakan suatu pekerjaan demi tercapainya hasil yang lebih optimal.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai dalam setiap penyelesaian pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih maksimal.
- d. Mendorong pegawai untuk mentaati setiap keputusan manajemen manapun peraturan-peraturan yang ada guna tercapainya tujuan didalam organisasi.
- e. Meningkatkan Kerjasama antara pegawai serta mengembangkan kemampuan cara bekerja secara individu dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien guna tercapainya hasil pekerjaan yang lebih maksimal.
- f. Pegawai di haruskan mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang agresif dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan dengan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari perilaku santai-santai atau tidak bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Andzar. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser*. STIE Widya Praja Tanah Grogot.
- Aziz. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja produktivitas kerja karyawan Departemen Plant di Perseroan Terbatas Pamapersada Nusantara Distrik Kideco Kecamatan Batu Sopang* [Skripsi]. STIE Widya Praja Tanah Grogot.
- Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PrenadaMedia Group.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parera. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Media Kom.

- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif (quantitative research)*. CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarto, F. X., & Koeshartono, D. (2009). *Budaya organisasi: Kajian konsep dan implementasi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tika, M. P. (2012). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi* (Cetakan ke-4). Rajawali Pers.