

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA

ADI SETIAWAN<sup>1</sup>, MENIK TETHA AGUSTINA<sup>2</sup>

Universitas Nasional Karangturi

Email: [Floren.adhistry@gmail.com](mailto:Floren.adhistry@gmail.com) dan [menik.tetha@unkartur.ac.id](mailto:menik.tetha@unkartur.ac.id)

### ABSTRAK

Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang merupakan wadah kerja sama dari sekumpulan orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang karyawan. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Budaya Organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah tiga puluh orang yang diambil menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan metode uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil dari uji korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r_{xy}$  sebesar -0.303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,104 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Psikologi; Penelitian Kuantitatif.

### ABSTRACT

The company is one form of organization which is a forum for cooperation of a group of people to achieve a predetermined goal. The success of an organization or company cannot be separated from the good performance of an employee. Employee performance is influenced by several factors, one of which is Organizational Culture. Based on the description above, the purpose of this study is to determine the relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT Bina San Prima. This study uses quantitative research methods with a sample of thirty people taken using purposive sampling method. Data analysis using the Pearson Product Moment correlation test method. The results of the correlation test show that the  $r_{xy}$  value is -0.303 with a significance value of 0.104 ( $p > 0.05$ ). This shows that there is no significant relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT Bina San Prima.

**Keywords:** Organizational Culture; Employee Performance; Psychology; Quantitative Research.

### PENDAHULUAN

Di masa Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi di masyarakat menuntut suatu organisasi untuk bisa membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan terus berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Cara suatu organisasi untuk menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan (Sella Monica, 2019). Dengan kata lain, suatu organisasi harus mampu menghasilkan sesuatu yang terbaik agar mampu bersaing.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang merupakan wadah kerja sama dari sekumpulan orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Sella Monica, 2019). Dalam menghadapi era pasar persaingan global, terutama di era Revolusi Industri 4.0 sekarang ini, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan

perusahaan-perusahaan domestik maupun luar negeri. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha untuk memenuhi apa yang diinginkan oleh konsumen dengan cara yang lebih memuaskan dibandingkan dengan apa yang dilakukan oleh pesaing perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang karyawan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik apabila perusahaan tersebut memiliki pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang bergerak menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Masalah kinerja karyawan dalam penelitian merupakan hal yang penting, alasannya karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan (Nindi Gusti Andrian, 2020). Dengan demikian, kinerja karyawan berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, situasi di dalam pekerjaan, kerjasama antar pimpinan dan antar karyawan. Kinerja dapat berarti pencapaian dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral etika (Nindi Gusti Andrian, 2020).

Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi (Kasmir, 2016). Kemampuan, keahlian dan pengetahuan seorang karyawan tentu saja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya kemampuan dan keahlian, seorang karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.

Selain itu, rancangan kerja, motivasi kerja beserta kepribadian karyawan juga mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Rancangan kerja berguna sebagai pedoman bagi karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh atasan. Kepribadian dan motivasi kerja karyawan bisa mempengaruhi kinerja karyawan melalui perilaku karyawan serta keefektifan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Salah satu hal yang bisa menjadi faktor adalah perilaku prokrastinasi.

Perilaku prokrastinasi di dalam tempat pekerjaan melibatkan perilaku menunda pekerjaan selama waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Metin, Taris, & Peeters, 2016). Perasaan enggan untuk melakukan tugas ini disebabkan oleh kondisi psikologis pada individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas yang seharusnya dia kerjakan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi, perilaku ini disebut dengan perilaku prokrastinasi yang berarti menunda atau menangguhkan (Burka & Yuen, 1983, hal. 5).

Selain hal-hal yang berhubungan dengan individu karyawan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga bisa datang dari faktor eksternal karyawan, yaitu kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dari suatu perusahaan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui cara atasan dalam memberikan perintah kepada karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi atau perusahaan (Reva Eka Putri, 2015).

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi tersebut

berada. Dalam suatu organisasi, budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggota sehingga mereka mengetahui bagaimana cara berinteraksi satu sama lain. (Sella Monica, 2019). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan/atau positif dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dan/atau negatif dapat menghambat serta bertentangan dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (dalam Rosita, dkk., 2017), apabila organisasi dapat menyatukan pendekatan manajemen kinerja, maka organisasi dapat mengubah perilaku orang. Karyawan difokuskan pada produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan strategi organisasi, dengan hasil daya saing berkelanjutan yang mendorong pendapatan, menurunkan biaya dan memperbaiki keuntungan. Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila di dalam suatu organisasi terdapat sebuah budaya yang bersifat mendorong kinerja. Dengan hal tersebut, menciptakan organisasi yang mendorong kinerja atau *performance-driven organization*, berarti memahami pendekatan manajemen kinerja sebagai proses dinamis dan berpandangan ke depan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (dalam Reva Eka Putri, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan bahkan dapat sebagai penentu keberhasilan maupun kegagalan dari suatu perusahaan. Budaya organisasi yang menghambat kinerja karyawan dalam jangka panjang cukup banyak dan mudah berkembang bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Wibowo (2013) menyatakan bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima”, dengan melakukan penelitian di PT. Bina San Prima, Semarang. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan pemahaman terhadap bagaimana budaya organisasi memiliki dampak kepada kinerja dari karyawan di dalam perusahaan PT. Bina San Prima. Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan yang jelas antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah keseluruhan subjek pada penelitian ini berjumlah tiga puluh orang dan diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan karakteristik tertentu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua buah skala alat ukur, yakni skala budaya organisasi dan skala kinerja karyawan berupa kuesioner yang dirumuskan oleh Nindi Gusti Andrian (2020) serta jawaban dikonversi ke dalam Skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji korelasi produk momen (*Pearson Correlation Product Moment*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil dari perhitungan validitas terhadap skala budaya organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut.

**Tabel 1 Data Hasil Validitas Skala Budaya Organisasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	126.60	62.455	0.275		0.827
X2	126.67	62.575	0.226		0.828
X3*	126.73	61.444	0.361		0.825
X4R	127.33	63.126	0.005		0.846
X5*	126.80	59.752	0.569		0.820
X6R	127.07	63.789	-0.004		0.839
X7	126.73	61.857	0.305		0.827
X8*	126.87	60.809	0.419		0.824
X9*	127.00	59.862	0.555		0.820
X10R	126.80	61.959	0.278		0.827
X11R*	126.80	61.269	0.368		0.825
X12	127.00	61.517	0.335		0.826
X13	127.00	62.483	0.210		0.829
X14R	127.07	60.754	0.239		0.830
X15	127.13	61.499	0.278		0.827
X16*	127.13	61.499	0.381		0.825
X17*	126.67	61.057	0.445		0.823
X18R	127.47	62.051	0.217		0.829
X19R	127.53	63.706	0.028		0.835
X20*	127.13	59.292	0.529		0.820
X21*	127.13	59.844	0.624		0.819
X22R*	127.33	61.747	0.646		0.823
X23R	127.27	63.513	0.076		0.832
X24	127.40	63.421	0.082		0.832
X25R	127.00	66.621	-0.305		0.841
X26R	126.60	66.041	-0.275		0.838
X27R*	127.00	60.276	0.499		0.822
X28R*	127.13	60.809	0.481		0.823
X29*	127.00	60.414	0.371		0.824
X30*	127.33	58.575	0.815		0.815
X31*	127.13	61.499	0.381		0.825
X32*	127.07	60.202	0.531		0.821
X33R*	127.13	57.085	0.499		0.819
X34*	126.93	59.513	0.462		0.822
X35R*	127.20	60.717	0.392		0.824
X36*	127.13	61.085	0.441		0.824
X37R*	127.40	61.076	0.547		0.822
X38*	127.27	59.651	0.571		0.820
X39	127.20	59.752	0.299		0.828

\*Item valid

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa dari 39 item terdapat 22 item valid dan 17 item yang gugur. Koefisien validitas yang dimiliki oleh item valid dalam skala budaya organisasi berada di antara 0,361 sampai 0,815. Selain itu, hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* dari skala budaya organisasi berada di angka 0,830. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2 Data Hasil Reliabilitas Skala Budaya Organisasi**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.830	39

Sedangkan hasil perhitungan validitas terhadap skala kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3 Data Hasil Validitas Skala Kinerja Karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1*	121.33	80.644	0.599		0.885
Y2	121.57	85.151	0.134		0.892
Y3*	121.57	81.978	0.567		0.886
Y4*	121.77	82.392	0.563		0.887
Y5R	123.23	85.013	0.113		0.892
Y6*	121.63	83.068	0.498		0.888
Y7	121.77	84.392	0.172		0.892
Y8	121.50	83.638	0.302		0.890
Y9*	121.57	82.323	0.519		0.887
Y10*	121.70	83.597	0.574		0.888
Y11*	121.97	78.723	0.411		0.890
Y12R*	121.83	82.626	0.427		0.888
Y13R	121.77	85.495	0.100		0.892
Y14*	121.57	81.357	0.654		0.885
Y15*	121.40	81.283	0.543		0.886
Y16*	121.27	81.030	0.550		0.886
Y17R*	121.40	82.455	0.408		0.888
Y18R	121.77	85.495	0.100		0.892
Y19	121.70	87.114	-0.096		0.900

Y20*	121.50	81.776	0.534	0.886
Y21*	121.43	81.013	0.589	0.885
Y22	121.83	82.695	0.250	0.891
Y23*	121.40	79.076	0.804	0.882
Y24R	122.07	84.685	0.166	0.891
Y25*	121.87	79.982	0.550	0.885
Y26R	121.80	82.166	0.339	0.889
Y27*	121.37	80.102	0.670	0.884
Y28R	122.00	87.310	-0.123	0.897
Y29*	121.47	81.016	0.462	0.887
Y30R*	121.77	81.771	0.450	0.887
Y31*	121.40	81.214	0.551	0.886
Y32R*	121.40	79.283	0.779	0.883
Y33R*	121.20	79.269	0.758	0.883
Y34*	121.33	79.471	0.734	0.883
Y35*	121.67	78.368	0.514	0.886
Y36R	121.60	82.662	0.196	0.894
Y37*	121.53	82.740	0.434	0.888
Y38*	121.50	79.086	0.665	0.883
Y39	121.87	86.809	-0.080	0.895
Y40	121.60	83.352	0.278	0.890

\*Item Valid

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa dari 40 item terdapat 28 item valid dan 14 item yang gugur. Koefisien validitas yang dimiliki oleh item valid dalam skala kinerja karyawan berada di antara 0,408 sampai 0,804. Selain itu, hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* dari skala kinerja karyawan berada di angka 0,891. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4 Data Hasil Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.892	40

Sedangkan hasil uji analisis korelasi *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai  $r_{xy} = -0,303$  dengan  $p > 0,05$ , hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5 Data Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***  
**Correlations**

		XT	YT
XT	Pearson Correlation	1	-0.303
	Sig. (2-tailed)		0.104
	N	30	30
YT	Pearson Correlation	-0.303	1
	Sig. (2-tailed)	0.104	
	N	30	30

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan secara pasti antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai  $r_{xy}$  sebesar  $-0,303$  dengan nilai signifikansi berada di angka  $0,104$  ( $sig > 0,05$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. Data hasil uji koefisien korelasi dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6 Data Hasil Koefisien Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

### Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Change	F Change	df1		df2
.303 <sup>a</sup>	0.092	0.059	8.880	0.092	2.831	1	28	0.104

Berdasarkan tabel di atas, besarnya koefisien korelasi dari kedua variabel menunjukkan angka sebesar  $0,303$ . Hal ini berarti bahwa hubungan yang dimiliki kedua variabel yang tidak erat atau kurang. Sementara itu, koefisien determinasi dari kedua variabel berada di angka  $0,091809$  atau  $0,092$ . Hal ini berarti bahwa kontribusi dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima hanya sebesar  $9,2\%$ , sedangkan  $90,8\%$  lainnya disebabkan oleh variabel lain.

Hasil ini tentu saja tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindi Gusti Andrian (2020) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dalam penelitian tersebut, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, hubungan yang ditemukan oleh Nindi bersifat positif yang artinya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan berada pada posisi yang searah. Selain itu, koefisien determinasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan berada di angka  $0,166$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki

hubungan kontribusi sebesar 16,6% dengan Kinerja Karyawan, sedangkan 83,4% kontribusi lainnya berdasarkan dari variabel lain.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Sella Monica (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini juga berarti bahwa semakin tingginya nilai Budaya Organisasi yang ada di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang muncul pada penelitian ini sebesar 0,185. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 18,5% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 81,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan di dalam penelitian.

Namun penelitian ini ternyata sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Syanan dan Magdalena (2023). Syanan dan Magdalena (2023) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi negatif dan tidak signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat karena  $t$ -hitung 0,393 lebih kecil dari  $t$ -tabel 2,040 dan tingkat signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,697 > 0,05$ ). Menurut Syanan dan Magdalena (2023), Budaya Organisasi harus berdasarkan pada pemahaman yang sama antar semua karyawan dalam memiliki keyakinan, sikap dan terjalannya hubungan dalam lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja dan kerja sama yang baik dalam keberlangsungan berjalannya kehidupan berorganisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Nasir, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP SWM.

## KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima. Hal ini berarti bahwa adanya variabel lain yang memiliki kontribusi atau hubungan signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima yang tidak bisa diungkapkan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien determinasi korelasi sebesar 0,092 atau sebesar 9,2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, Nindi Gusti. (2020). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Burka, J. B. & Yuen, L. B. (1983). *Procrastination: Why You Do It, What To Do About It*. New York: Perseus Books.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
- Monica, Sella. (2019). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Nasir, Munawir., Taufan, Rezky Ratnasari., Fadhil, M., & Syahnur, Muh Haerdiansyah. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *AkMen*, 18(1), 71-83.
- Putri, Reva Eka. (2015). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Bahan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang*. Artikel Ilmiah. Universitas Negeri Padang.



- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- Syanan, V. A. & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 37-49