

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 6/3 2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG**



SKRIPSI OLEH :

KRISTOFORUS KAKADOKI ALMUNG

01011081924225

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN, PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 8/3 2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang

Disusun Oleh :

Nama : Kristoforus Kakadoki. Almung

Nim : 01011081924225

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusa (SDM)

Diajukan Untuk Digunakan Dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan :

Dosen Pembimbing



Tanggal 22 Desember

Parama Santati, S.E.,M.Kom

NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 07/2024
FAKULTAS EK. 13

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang

Disusun Oleh :

Nama : Kristoforus Kakadoki Almung
Nim : 01011081924225
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

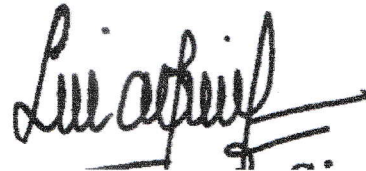
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 desember 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima, panitia ujian komprehensif

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama Mahasiswa : Kristoforus Kakadoki Almung

Nim : 01011081924225

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan kabupaten pegunungan bintang”

Pembimbing : Parama Santati, S.E.,M.Kom

Tanggal Ujian : 22 Desember 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya 1 Maret 2024

Pembuat Pernyataan



Kristoforus Almung

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kab.Pegunungan Bintang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya agar dapat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis hingga skripsi ini selesai disusun. Ucapan terima kasih ini disampaikan, utamanya kepada:

1. Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M. Selaku Kepala Bagian Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Parama Santati, S.E., M.Kom dan Lina Dameria Siregar, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing dan dosen penguji skripsi yang sudah meluangkan banyak waktu maupun tenaga dan pikiran dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh dosen dan staf administrasi MANAJEMEN FE UNSRI yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi selama penyusunan skripsi ini.
4. Keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan do'a, dukungan dan semangat demi terselesainya karya tulis ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik teknik maupun penulisannya. Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dibalas dengan keberkahan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat, atas kesalahan penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Indralaya 01Februari2024



Kristoforus K Almung

01011081924225

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Kristoforus Kakadoki Almung
NIM : 01011081924225
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

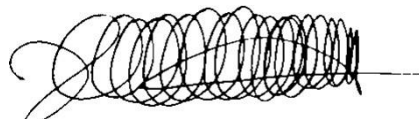
Mengetahui,

Pembimbing



Parama Santati, S.E,M.Kom
NIP : 196312031989122001

Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture on employee performance. To find out and analyze whether the work environment moderates the influence of organizational culture on employee performance. The research method used in this research is a quantitative research method. The population in this study were all employees in the Department of Transportation, Bintang Mountains District. The number of samples used in this study was 50 employees using the saturated sampling method. The data used in this research is primary data, namely by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is SPS. The results of the research show that there is a significant influence of organizational culture variables on employee performance variables at the Transportation Department of Gunung Bintang district. The work environment cannot moderate the relationship between organizational culture variables and employee performance. Therefore, the work environment is not a moderating variable in this study. This means that work environment variables cannot strengthen or weaken the relationship between organizational culture and employee performance.

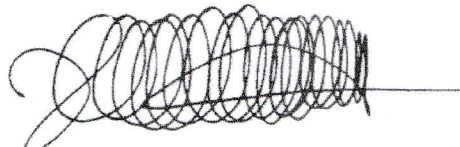
Keywords : organizational culture

Advisor



Parama Santati, S.E.,M.Kom
NIP. 196312031989122001

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan kab Pegunungan bintang Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah SPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kab Pegunungan bintang. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi

Pembimbing



Parama Santati, S.E,M.Kom
NIP : 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Kristoforus Kakadoki Almung

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Wamena 05-05-00

Agama : Kristen Katholik

Status : Pelajar

Alamat Rumah : DMC Distrik kalomdol, kab Pegunungan bintang

Riwayat Pendidikan : SD inpres Dabolding,
SMP seminari Petrus Van Diepen
SMA seminari Petrus Van Diepen.
Universitas Sriwijaya

Pengalaman organisasi : Jubir Komunitas mahasiswa Papua Sriwijaya
(kompas)

Email : almungder@gmail.com

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Praktis	6
2. Manfaat Teoritis	6
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Budaya Organisasi	8
1. Fungsi Budaya Organisasi.....	9
2. Tingkatan Budaya Organisasi.....	8
3. Dimensi Budaya Organisasi	10
B. Kinerja Karyawan.....	11

1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2. Dimensi Kinerja Karyawan	11
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	14
C. Hubungan Antar Variabel	14
D. Penelitian Terdahulu	15
E. Alur Pikir.....	19
F. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III	
METODE PENELITIAN	21
A. Ruang Lingkup.....	21
B. Rancangan Penelitian.....	21
C. Jenis Penelitian	21
D. Jenis Dan Sumber Data	21
1. Jenis Data	22
2. Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
1. Studi Kepustakaan (<i>library research</i>).....	22
2. Kuisisioner	23
F. Populasi Dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel.....	24

G. Teknik Analisis Data	24
1. Uji Instrumen	24
a. Uji Validasi.....	24
b. Uji Rehabilitas	25
2. Uji Statistik	26
a. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	26
b. Uji Korelasi (r)	26
c. Koefisiensi Determinasi (R²).....	27
3. Pengujian Hipotesis.....	28
4. Uji t.....	28
H. Definisi Operasional Variabel	29
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Profil Dinas Perhubungan Kab. Pegunungan Bintang.....	33
B. Gambaran Umum Responden.....	35
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	35
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
4. Gambaran umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
C. Analisis Deskripsi Variabel	37
1. Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X).....	38
2. Analisis Dekripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43

D. Analisis Data	49
1. Uji Validasi.....	49
2. Uji Realibilitas	50
3. Metode Sukses Interval.....	51
E. Hasil Uji Statistik.....	52
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	52
2. Analisis Koefisien Korelasi r dan R²	54
F. Uji t	54
G. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V.....	
KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data capaian sasaran kinerja pegawai (ASN).....	5
Tabel 1.2 Pra Kuisioner Budaya Organisasi.....	5
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	15
Tabel 1.4 Perhitungan Skala Likert	23
Tabel 1.5 Populasi dan Sampel pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan	24
Tabel 1.6 Range Batas Rehabilitas	26
Tabel 1.7 Interpretasi kekuatan antar wilayah	27
Tabel 1.8 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Gambar Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi (X).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	52
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi r dan R2	54
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji t.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Pikir Penelitian	19
Gambar 4.1 Struktur Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pra Kuesioner	68
Lampiran 2. Kuesioner	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Keberhasilan keseluruhan dari lembaga dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja pegawai. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sagala *et al*, 2017).

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan peluang organisasi untuk memenangkan persaingan organisasi (Wibowo, 2017). Salah satu sumber daya mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Lebih lanjut menurut Wibowo, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Tanpa adanya kinerja yang baik dariseluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya, baik berupa kualitas pekerjaannya maupun tercapainya target yang ditetapkan oleh organisasi sebagai tanggung jawab atas apa yang ditugaskan organisasi kepadanya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal dari kinerja, maka organisasi perlu melakukan manajemen kinerja.

Hasil penelitian terdahulu telah banyak yang membuktikan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi, seperti pembuktian yang dilakukan oleh Mansur (2009). Secara empiris budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sama halnya yang dilakukan Wijayanti (2018), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Demikian juga terhadap kinerja pegawai semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Riono, 2020). Budaya organisasi menurut Stephen P Robbins (2017) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Nawawi (2019) budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global (Sagita 2018). Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner & Kinick, 2014).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khaliq, 2015; Aziz, 2018; Suharto & Nusantoro, 2018; Rosyidah, Fadah & Tobing, 2018) namun berbeda dengan hasil temuan Mandri, Komara & David (2018) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga meskipun semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kabupaten Pegunungan Bintang adalah kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Papua Pegunungan Tengah. Kabupaten ini memiliki wilayah geografis yang mayoritas berada di pegunungan, serta masyarakatnya bertempat tinggal di wilayah lereng gunung yang terjal. Mereka juga hidup di lembah-lembah kecil dan satu sama lain terpencar tempat tinggalnya. Kabupaten Pegunungan Bintang memiliki Ibu Kota di Oksibil yang sebelumnya menjadi wilayah dari Kabupaten Jayawijaya. Pembentukan kabupaten ini berdasar pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2012 bersama 13 Kabupaten pada tanggal 11 Desember 2002.

Pada awalnya Kabupaten Pegunungan Bintang hanya terdiri dari distrik, yakni distrik Oksibil, distrik Kiwirok, distrik Okbibab. Perkembangan Kabupaten Pegunungan Bintang cukup signifikan dengan berkembang dari 3 distrik menjadi 16 distrik dalam kurung waktu 16 tahun dan kemudian bertambah menjadi 34 distrik. Dari 34 (tiga puluh empat) distrik tersebut lokasi penelitian penulis adalah Distrik Oksibil. Distrik Oksibil merupakan Ibu Kota Kabupaten Pegunungan Bintang. Distrik tersebut memiliki 8 (delapan) Desa/kampung yakni Aldombub, Okmakot, Kabiding, Banumdol, Kutdol, Molbib Silibib dan Mabilabol.

Situasi dan kondisi terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan yang terjadi di Dinas Perhubungan yakni, budaya yang di bangun antara atasan dan staf juga antara staf sendiri sangat baik. Adanya timbal balik antara satu dengan yang lainnya. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Perhubungan diperoleh penjelasan belakangan ini ada mis komunikasi sehingga kinerja di lingkungan kantor Dinas Perhubungan menjadi agak kurang kondusif. Tidak adanya keterbukaan setelah mendapatkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Pembagian tugas yang kurang jelas turut menghambat kinerja staf di kantor. Tingkat efektivitas kinerja staf tergantung komunikasi dan arahan langsung dari atasan/pucuk pimpinan.

Tabel 1.1 Data capaian sasaran kinerja pegawai (ASN)

No	Kriteria capaian SKP	Jumlah pegawai (2022)	Presentase %
1	Sangat baik	20	33,3%
2	Baik	15	25%
3	Cukup	10	16,6%
4	Kurang baik	5	8,33%
	Total	50	83,23%

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang.

Tabel 1.2 Pra Kuisisioner Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Budaya antara atasan dan bawahan	Sangat baik
2.	Budaya sistem pembagian tugas	kurang jelas
3.	Budaya keterbukaan tentang DPA	Mis komunikasi
4.	Tingkat efektivitas kinerja	Tergantung atasa

Sumber: Hasil Prasurvey pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang, 2023.

Berdasarkan yang telah diuraikan maka penelitian ini akan mengklarifikasi masalah tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan yaitu khususnya pada faktor budaya organisasi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan dedikasi berbagai pihak khususnya bagi pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pegunungan Bintang, sehingga dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat menjalankan fungsi dan wewenangnya secara maksimal.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan menjadi rujukan yang akan meneliti tentang budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi para pembacanya. Selain itu dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri Rijanto, Mukaran. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures*) Vol.4No.2
- Boy Anugerah, (2019), Papua: *Mengurai Konflik dan Merumuskan Solusi, Jurnal Kajian Lemhannas RI / Edisi 40 / Desember 2019*
- Dean, G, Fruitt, 2009, Teori Konflik Sosial, Pustaka, Pelajar, Yogyakarta
- Dwi Marta, Junjung. (2016). *Pengaruh Budaya Oraganisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.X Jurnal Bisnis Dan Manajamen* Volume No.2
- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). *The Effect Of Total Quality Management Practices On Employee Performance: The Moderating Role Of Knowledge Sharing. Management Science Letters*, 10(1), 77–90.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Glorya Adelina, Bernard Tewal, Trang Irvan. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Oragnisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado* Vol.8 No. 1
- Hadju Lukman, Novita Adam. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango* Volume VI No. 2
- Hoegl, M., Parboteeah, K. P., & Munson, C. L. (2003). *Team-Level Antecedents of Individuals' Knowledge Networks. Decision Sciences*, 34(4), 741-770

- Huda, M., & Farhan, F. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Manajemen Motivasi*
- Lubertri, L., & Azizah, S. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi.*
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm (1st Editio). Refika Adhitama. Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Susan*
- Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). *Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *kinerja pegawai : teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta : Graha ilmu.*
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal*
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Sebagai Suatu Pengantar. Jakarta. PTRajaGrafindo Persada.*
- Stanley dan Ie, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. XYZ Di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan.*

Sutanto, (2012), *Kepemimpinan Pak. AR, dalam kenangan*, Yogyakarta: ar-Rahmah

Tailan Natalia, Widyani Agung Dwi, Satya Ni Made. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Kominukasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon* Vol.2 No. 2

Yuyunita. (2021). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jedral Pajak Papua Dan Maluku* Vol.11 No.

Agustin, Hadi, and Widiartanto (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang ASSETS, Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 6(1), 1–12.*

V. Indahsari, J. Surjant *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional Di PT. PJB UP gresiki (2017).*

T. Taher, Amran (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero.*

Sari Purnama (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area pekanbaru Rayon Kota Timur.* C. Hanny, I. Gede (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.*

Gusty & Andri, (2018) *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekan Baru.*

Suryani, Budiono, (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rasaja Raya.*

Usmany, Hamis, Utami, 201 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Probolinggo.*

Abiddiaz, Hamid, dkk, (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong.*

A.Pamungkas (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebale.*

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). *Pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.*

Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). *Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN Ciputat. . Binus Business Review, 5(2), 551–563.*

Radiany, R. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan. EKUITAS : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 9(3), 307–323.*

Risianto, D., Irawanto, D. W., & Mugiono. (2018). *Peran budaya organisasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan etika terhadap kinerja perusahaan. MIX: Jurnal Ilmiah*

Silalahi, E. E. (2017). *Budaya organisasi perusahaan asuransi jiwa di Indonesia. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, VII(1), 48–58.*