

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta

Robby Nugroho<sup>1)</sup>, Ignatius Ario Sumbogo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, 13210

<sup>1)</sup>Email: 2015101875@student.kalbis.ac.id

<sup>2)</sup>Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of the influence of organizational culture and organizational behavior on the performance of employees of the Directorate General of Treasury of the Republic of Indonesia in the Regional Office of DKI Jakarta Province. This study uses a quantitative approach. Methods of collecting data using a questionnaire. The research method uses multiple analysis regression. The population in the study of employees working at the Directorate General of Treasury of the Republic of Indonesia in the Regional Office of the DKI Jakarta Province. The sampling technique used saturated samples to 50 respondents. The results of hypothesis testing indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance. Likewise organizational behavior has a significant influence on employee performance. The conclusion of this study is that organizational culture and organizational behavior have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *culture organization, organizational behavior, employees, employee's performance*

**Abstrak:** *penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan regresi analisis berganda. Populasi dalam penelitian pegawai yang bekerja di Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh kepada 50 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga perilaku organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, perilaku organisasi, karyawan, kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek kunci kemajuan sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi seperti seleksi calon pegawai, penerimaan, pelatihan, dan pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi pegawai, dan pemutusan hubungan kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:44). Dengan demikian di dalam MSDM terdapat proses panjang untuk

mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi pegawai, dan apabila sudah mencapai batasan tertentu dilepaskan kembali sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Semua aktivitas MSDM berada dalam konteks organisasi yang secara sadar dan berencana ingin meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan MSDM dalam organisasi memiliki kompleksitas aspek yang harus dikelola secara sistematis. Ada banyak hal yang harus dipertimbangkan guna melaksanakan

MSDM yang baik, seperti lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, yang semuanya tidak terlepas dari permasalahan. Banyak kegiatan MSDM yang hanya diarahkan pada tanggung jawab persoalan-persoalan yang bersifat insidental dan tidak dalam upaya mengantisipasi secara terencana untuk menangkali berbagai persoalan di masa yang akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai faktor pendorong peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan. Tiga aspek SDM yang cukup krusial untuk dikembangkan oleh Dirjen Perbendaharaan Republik Indonesia adalah Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi dan kinerja Karyawan. Disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan analisis bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan budaya dan perilaku organisasi yang berimplikasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Republik Indonesia. Terbentuknya Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Ditjen PBN) tidak terlepas dari konsekuensi pelaksanaan reformasi penyempurnaan manajemen keuangan Negara di Indonesia. Ketika semangat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) digulirkan, Pemerintah Pusat menempuh langkah perubahan melalui reformasi hukum dan reformasi organisasi. Secara paralel, reformasi hukum yang ditandai dengan lahirnya Paket Undang-Undang Bidang Keuangan Negara diiringi dengan perubahan organisasional di tubuh Departemen Keuangan guna menyelaraskan perangkat organisasi dengan penegasan fungsi Departemen Keuangan selaku institusi Pengelola Fiskal (Kemenkeu, Tahun 2019).

Selaku institusi Pengelola Fiskal, Departemen Keuangan membagi pemisahan kewenangan, yang antara lain adalah fungsi-fungsi pengkajian,

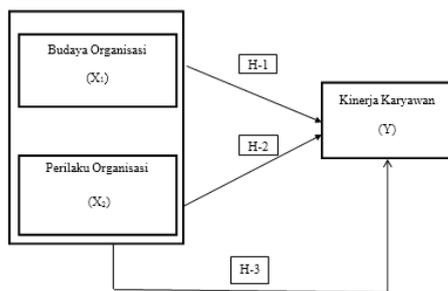
penganggaran, dan perbendaharaan. Pengkajian merupakan proses evaluasi dan pemeriksaan mengenai laporan keuangan yang dikelola secara manual dan otomatis dalam suatu anggaran, sehingga anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai perencanaan sehingga perbendaharaan mencatat serta melakukan laporan dan Inilah alasan kuat terjadinya penyempurnaan organisasi (reorganisasi) dengan "terbentuknya" 3 (tiga) organisasi dengan nomenklatur baru, yaitu Direktorat Jenderal Anggaran dan Perimbangan Keuangan (Ditjen APK), Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Ditjen Perbendaharaan), dan Badan Pengkajian Ekonomi, Keuangan, dan Kerjasama Internasional (BAPEKKI). Suatu Perubahan organisasi yang ditandai dengan memisahkan fungsi-fungsi yang berbeda namun berada dalam satu naungan organisasi, serta menyatukan fungsi-fungsi yang sama namun tersebar di berbagai unit (Kemenkeu, Tahun 2019)

Ditjen PBN sendiri bukanlah organisasi yang sama sekali baru. "*Core function*" merupakan fungsi dan inti dalam organisasi ditjen perbendaharaan yang bertitik pusat pada bagian unit Eselon I dengan fungsi paling dominan, yaitu fungsi pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas Negara, pengelolaan barang milik kekayaan Negara, dan pengelolaan hutang luar negeri berada di bawah unit Eselon I Direktorat Jenderal Anggaran (DJA). Sementara itu, fungsi perbendaharaan lainnya tersebar di beberapa unit Eselon I dan II yaitu fungsi pengelolaan hutang dalam negeri pada Pusat Manajemen Obligasi Negara (PMON), pengelolaan penerusan pinjaman dan pengelolaan kasnya pada Ditjen Lembaga Keuangan (Ditjen LK), dan penyusunan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran pada Badan Akuntansi Keuangan Negara (BAKUN), serta fungsi pengolahan data pada Kantor Pengolahan Data Informasi Keuangan Regional (KPDIKR) BINTEK.

## II. METODE PENELITIAN

### Model Konseptual Penelitian

Model konseptual menunjukkan arah dari suatu penyusunan metodologi penelitian guna memudahkan pemahaman. Kerangka pemikiran umumnya disajikan konstelasi hubungan antar keseluruhan variabel dilengkapi dengan bagan yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, yang sering menggunakan sebutan: konstelasi hubungan antar variabel, model penelitian, atau kerangka pemikiran (Widodo, 2018:54). Maka model konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 Model Konseptual Penelitian

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono dalam (Sujarweni, 2014:86) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent (bebas), 1 (satu) variabel *dependent* (*terikat*) terdiri dari:

#### Variabel *Independent* (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen Menurut Sugiyono dalam (Sujarweni, 2014:86). Variabel independent dalam penelitian ini adalah variabel X, yaitu Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi.

Variabel *Dependent* (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas Menurut Sugiyono dalam (Sujarweni, 2014:86). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan.

## III HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Ringkasan Hasil

Berdasarkan pengolahan data Main Test yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil berhubung dengan penelitian ini adalah:

1. Seluruh indikator pada variabel Budaya Organisasi (X1) yang berjumlah dua puluh enam indikator mempunyai rhitung di atas rtabel dengan N = 50 sebesar 0,279. Hal tersebut berarti seluruh indikator dalam variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid.
2. Seluruh indikator pada variabel Perilaku Organisasi (X2) yang berjumlah tujuh belas indikator mempunyai rhitung di atas rtabel dengan N = 50 sebesar 0,279. Hal tersebut berarti seluruh indikator dalam variabel Perilaku Organisasi (X2) dinyatakan valid.
3. Seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah enam belas indikator mempunyai rhitung di atas rtabel dengan N = 50 sebesar 0,279. Hal tersebut berarti seluruh indikator dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
4. Berdasarkan hasil pengujian terhadap 50 responden, didapatkan hasil koefisien *Cronbach Alpha* ketiga variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,936; Variabel Perilaku Organisasi (X2) sebesar 0,859; dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,911. Hal tersebut berarti pernyataan kuesioner dalam *main test* dengan menggunakan data sebanyak 50

responden terbukti reliabel karena memenuhi persyaratan minimum koefisien *Cronbach Alpha* yaitu  $>0,60$ .

5. Pengujian uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan syarat nilai (*Kolmogorov Smirnov*)  $>$  taraf signifikansi 5% (0.05), maka distribusi dapat dikatakan normal. Keseluruhan variabel X1 (Budaya Organisasi), variabel X2 (Perilaku Organisasi), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.
6. Adanya multikolonieritas ditunjukkan dengan nilai *Tolerance*  $<$  0,10 atau sama dengan nilai *VIF*  $>$  10. hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen diperoleh nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Perilaku Organisasi (X2) sebesar 0,271, keduanya memiliki nilai *tolerance*  $>$  0,10 dan nilai *VIF* sebesar 3,688, maka dapat disimpulkan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Perilaku Organisasi (X2) tidak terdapat gejala multikolinearitas.
7. Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada gambar grafik scatterplot tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan jika tidak

ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

8. Pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil nilai konstanta sebesar (4,753) artinya jika Budaya Organisasi (X1) dan Perilaku Organisasi (X2) ditiadakan maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai (4,753). Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,254 artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan. Dan koefisien regresi variabel Perilaku Organisasi sebesar 0,622 artinya jika Perilaku Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan.

Hasil koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) sebesar 0,812 yang artinya 81,2% yang berarti kontribusi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jadi selebihnya sebesar 18,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai probabilitas sig 0,000 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Probabilitas sig budaya organisasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Probabilitas sig perilaku organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Perilaku Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan(Y).

## B. Pembahasan

### 1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soekanto dalam Sudaryono (2014:32) Budaya Organisasi adalah segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilakunya yang normatif yang mencakup pola-pola berpikir, merasakan, dan bertindak. Namun kadang timbul masalah dalam budaya yang kuat ini, yaitu suatu perubahan dalam visi atau inovasi sulit berhasil karena budaya baru itu beroposis terhadap budaya organisasi yang diterima dengan baik. Sehingga hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan bersifat positif

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun dan Lindawati Kartika (2015), Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, dan Bakare Kazeem Kayode (2017) dimana variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Danang Suyoto dan Burhanudin dalam Sudaryono (2014:123) perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan bidang studi yang mengkaji dan mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan bidang ini agar organisasi menjadi lebih efektif. Perilaku organisasi mengajarkan tiga faktor penentu perilaku organisasi dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku dan tujuan

agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif. Sehingga hubungan antara Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan bersifat positif.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tiara Puspanidra (2016), *Pipas Maria Daniela (2013) dimana variabel Perilaku Organisasi menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

### 3. Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun dan Lindawati Kartika (2015), Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, dan Bakare Kazeem Kayode (2017) dimana variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Soekanto dalam Sudaryono (2014:32) Budaya Organisasi adalah segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilakunya yang normatif yang mencakup pola-pola berpikir, merasakan, dan bertindak. Namun kadang timbul masalah dalam budaya yang kuat ini, yaitu suatu perubahan dalam visi atau inovasi sulit berhasil karena budaya baru itu beroposis terhadap budaya organisasi yang diterima dengan baik. Sehingga hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan bersifat positif.

Menurut Danang Suyoto dan Burhanudin dalam Sudaryono (2014:123) perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan bidang studi yang mengkaji dan mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan bidang ini agar organisasi menjadi lebih efektif. Perilaku organisasi mengajarkan tiga faktor penentu perilaku organisasi dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan

ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku dan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif. Sehingga hubungan antara Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan bersifat positif.

#### IV SIMPULAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dirjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Jakarta Pusat, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini, ada 3 (tiga) implikasi manajerial yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Jakarta Pusat dan Pegawai Kanwil Dirjen Perbendaharaan Jakarta Pusat. Adapun implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut:

Pada variabel budaya organisasi, pernyataan dengan rata-rata terkecil adalah pernyataan nomor 4 yang berbunyi: Saya memiliki kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Karyawan bisa memiliki kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, tapi ketika para atasan tidak ada di tempat dan karyawan itu mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan dari atasan tersebut. Pada dasarnya karyawan tidak bisa mengambil keputusan sendiri tanpa persetujuan atasan. Yang bisa mengambil keputusan adalah atasannya

Pada variabel perilaku organisasi, pernyataan dengan rata-rata terkecil adalah pernyataan nomor 2 yang berbunyi: Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah bersama. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Setiap organisasi pasti akan ada masalah, bagaimana kita sebagai karyawan bisa menyingkapihnya. Sebenarnya semua masalah dapat diselesaikan dengan baik apabila semua karyawan saling bahu membahu untuk menyelesaikan masalah tersebut

Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan rata-rata terkecil adalah pernyataan nomor 7 yang berbunyi: Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan rekan kerja yang lain. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Setiap karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik untuk organisasi karena setiap karyawan diharuskan mempunyai tanggung jawab dan dedikasi dan selalu taat pada perintah atasan sesuai dengan tingkatan kerja.

Saran

##### C. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

Dirjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Jakarta Pusat diharapkan dapat terus memperbaiki dan mengembangkan budaya dan perilaku

organisasi yang ada di perusahaan. Karena meskipun uji hipotesis menyatakan variabel budaya organisasi dan perilaku organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi pada intinya Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Jakarta Pusat setiap organisasi harus membenahi diri dengan cara perbanyak belajar dari kesalahan yang sudah ada contohnya dengan cara studi banding ke daerah lain dan juga banyak melakukan seminar-seminar dengan porsinya masing-masing agar dapat mengubah kinerja menjadi lebih baik serta memajukan pelayanan di masyarakat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Daniela P. M. (2013). *The Interdependence Between Management, Communication, Organizational Behavior and Performance. Annals of the University of Oradea* Diakses dari <https://doaj.org/article/24a64c6e01444c4e966b788c78458be2> 3 April 2019, pukul 19.13 WIB
- Dirjen Perbendaharaan Negara, (2013). *penilaian-kinerja-harus-dilakukan-dengan-objektif* [online] diakses pada tanggal 17 November 2018 pukul 07:49 <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/2013/berita/penilaian-kinerja-harus-dilakukan-dengan-objektif>
- Feriyanto, A., dan Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen : Mediaterra
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. Bogor : In Media
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanzaee K. H dan Mirvaisi M. (2013). "A survey on impact of emotional intelligence, organizational citizenship behaviors and job satisfaction on employees' performance in Iranian hotel industry". *Management Science*
- Ibrahim, R. Boerhannoeddin, A. dan Kayode, B. K. (2017). "Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization". *Asia Pacific Management Review*. Vol.22, Issue 2. Diakses 5 April 2019, pukul 22.20 WIB
- dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313215200775> 5 April 2019
- Joushan S. A., Syamsun M., dan Kartika L. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 13, No 4. Diakses 3 April 2019, pukul 18.42 WIB dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820/769>
- Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor). *Jurnal Wahana* Vol.1, No 12. Diakses 3 April 2019, pukul 18.47 WIB dari <file:///C:/Users/User/Documents/JURNAL/657-1594-1-SM.pdf>
- Letters Diakses 3 April 2019, pukul 19.32 WIB dari <https://doaj.org/article/0688c495739646f38419a8600bcb5338>
- Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, (2018) *kinerja-pegawai-dalam-suatu-organisasi* [online] diakses pada 17 November 2018 pukul 08:22 WIB <http://kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/artikel/2222-kinerja-pegawai-dalam-suatu-organisasi>
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom
- Puspanidra, T. (2016). "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok : Rajawali Pers Sudiro, Achmad. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H.H. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia Bandung
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabaru press Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Sysindo Konsultan, (2018) *pentingnya-kinerja-karyawan-di-perusahaan* [online] diakses pada tanggal 17 November 2018 pukul 08:09 WIB <https://sysindokonsultan.com/news-artikel/pentingnya-kinerja-karyawandi>

perusahaan

Widodo. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok : Rajawali Pers

Wambugu L. W. (2014). "Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)". *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.32. Diakses 3 April 2019, pukul 17:44 WIB dari file:///C:/Users/User/Documents/JURNAL/10.1.1.685.9166.pdf