

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
APARATUR PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG**

**Anisa Ramadhani, Adji Suradji Muhammad, Ramadhani Setiawan**

Anisaramadhani2301@gmail.com

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Abstract**

*The purpose of this research is to know the influence of organizational culture towards the productivity of the apparatus work at the Education office of Tanjungpinang City. Education Office is one of the regional device organization that is responsible for meeting the public needs, especially in the scope of education, the phenomenon is not optimal role of education service because the implementation of work is not appropriate between the plan and implementation so as not to reach the target seen that the condition of the school in Tanjungpinang not all deserve to start the level of Elementary and Junior The research method is a quantitative associative data analysis technique with the sample is the entire workforce of the Tanjung Pinang City Education Office amounting to 90 employees. Partial test results show that organizational culture has an effect on work productivity. Organizational culture has Thitung 8.461 can be known the value of the research in this study is 1.986, so the value of Thitung > This, which is  $8.461 > 1.986$  and the significance value of organizational culture is 0.000, it shows that the organizational culture is partially influential towards work productivity, because the value of significance is smaller than 0.05. From these values, it is known that the calculated conclusion of an  $H_a$  is acceptable, this suggests that a partial organizational culture has a significant influence on work productivity and the magnitude of influence given by the organizational culture variable to work productivity is 44.9%, while the remainder of 55.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: organizational culture, work productivity, performance*

**I. Pendahuluan**

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya (Robbins dan Judge, 2006:301). Budaya pada dasarnya memiliki keunikannya tersendiri, baik antar negara, pulau, provinsi, kota, kabupaten, desa, dan pedalaman sekalipun memiliki keragaman akan budayanya masing-masing. Budaya perusahaan adalah semua sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami meyakini sistem nilai-nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan (Robbins, 2006:122). Hal ini disebabkan karena, adanya suatu bentuk akan kecintaan terhadap kebiasaan, tradisi, seni, dan atau hal lainnya yang terdapat pada setiap tempat yang berbudaya.

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya

manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa dalam rangka menumbuh kembangkan etos kerja aparatur, tanggung jawab moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja pelayanan aparatur kepada pegawai, dipandang perlu mengembangkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur penyelenggara Negara. (Ahmad Jusmin : 2017 : 1)

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*), (Sinungan, 2003: 12). Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena terwujudnya produktivitas kerja yang baik adalah merupakan sebagai kebutuhan organisasi yang penting, mengingat tantangan yang semakin kompleks, baik pada lingkungan Pembangunan Nasional maupun pada lingkup Organisasi Pemerintahan terutama jajaran aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi sebagai penyelenggara organisasi.

Dinas Pendidikan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggung jawab memenuhi kebutuhan publik terutama dalam lingkup pendidikan. Maka dari itu perlu adanya pegawai yang produktif untuk mendukung agar tujuan dari organisasi perangkat daerah ini dapat tercapai. Adapun yang menjadi permasalahan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tanjungpinang, dari sebelumnya menuju kota berbudaya kini ditambah berbasis pendidikan karena masih banyak permasalahan berkaitan dengan pendidikan di Kota Tanjungpinang seperti : Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang, masih belum memenuhi target dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti pelaksanaan kerja tidak sesuai antara rencana dan pelaksanaan sehingga tidak mencapai target dilihat bahwa kondisi sekolah di Tanjungpinang tidak semua layak mulai dai tingkat SD dan SMP, namun sampai saat ini belum dapat diperbaiki. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang masih kurang memahami pekerjaannya dengan baik dikarenakan tingkat ketelitian dan keterampilan. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang masih kurang inovatif dalam bekerja, masih kurangnya kemampuan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang dalam menciptakan ide-ide baru.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, betapa pentingnya faktor budaya organisasi dalam memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja, maka hal tersebut yang mendorong penulis melakukan penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja aparatur pada dinas pendidikan Kota Tanjungpinang.

## **II. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Setelah data itu dikumpulkan, maka kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut: “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data

berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi, analisis regresi merupakan teknik statistik untuk menginvestigasi dan menyusun model mengenai hubungan antar variabel. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :  $Y = a + bX$

Dimana :

1.  $\hat{y}$  = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
2.  $a$  = harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan)
3.  $b$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.  $X$  = subyek pada variabel Independen yang mempunyai nilai tertentu Secara teknis harga  $b$  merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel Independen dengan variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

### III. Hasil dan Pembahasan

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Dalam penelitian ini budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang ada di Dinas Pendidikan, dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan, hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu Miftakhul Jannah (2015) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya) ditemukan bahwa Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan PT.PG Rajawali I Surabaya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT.PG Rajawali I Surabaya. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.PG Rajawali I Surabaya.

Kemudian dalam penelitian Iriani Ismail (2017) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura ditemukan

bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara spesifik menggambarkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-variabelnya yaitu involvement, adaptability, consistency, dan mission. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kesimpulan tersebut mempunyai makna bahwa budaya organisasi yang tertanam atau ada di pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura sangat menentukan prestasi kerja atau kinerja para karyawannya.

Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2003: 308). Perusahaan atau organisasi membuat standar kerja guna untuk menciptakan anggota atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. Banyak anggota atau karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja anggota atau karyawan menurun. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh anggota atau karyawan dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali. Anggota atau karyawan tidak hanya membuat standar kerja tersebut menjadi suatu budaya yang akan menurunkan produktivitas kerjanya, tetapi dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dengan segera menjadikan tujuan perusahaan atau organisasi segera terealisasi dengan cepat. I Ketut Febri Ananta I G. A. Dewi Adnyana (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar ditemukan bahwa Hasil analisis di ketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

Kemudian didukung oleh penelitian Wawan Risnawan (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis ditemukan bahwa berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi dalam dimensi Nilai Dominan dan Aturan yaitu mengenai kuantitas kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai karena kurang memperhatikannya ketentuan penerimaan pegawai baru. Penting adanya bagi pembuat kebijakan untuk melaksanakan kegiatan evaluasi perencanaan, sehingga dapat mengetahui capaian dari rencana dan hambatan-hambatan atau dukungan atas pencapaian rencana yang tampak, baik dalam individu maupun sistem organisasi.

Aristo Ongi (2015) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara ditemukan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,413 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,704 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ .

Untuk itu banyak anggota atau karyawan yang menciptakan sendiri budaya kerjanya, karena setiap individu memiliki karakternya masing-masing dan juga mempunyai tingkat kecerdasan yang berbeda-beda. Seseorang dapat menciptakan budayanya sendiri sesuai dengan tingkat kecerdasannya, yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi.

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1  
Analisa Perhitungan Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	4,456	1,542		2,889	,005
	BUDAYA ORGANISASI	,338	,040	,670	8,461	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22, 2019

Dari pemaparan tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa nilai constant yaitu 4,456 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4.456 + 0.338X + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Budaya Organisasi

e = Residu / error

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil pengujian regresi diketahui jika terjadinya peningkatan terhadap Budaya Organisasi dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,338%.

#### 1. Hasil Uji T-Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

Berdasarkan nilai probabilitas sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig.  $> \alpha$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Sig.  $< \alpha$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_a$  diterima

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2  
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,456	1,542		2,889	,005
	BUDAYA ORGANISASI	,338	,040	,670	8,461	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengujian SPSS Versi 22, 2019

Dengan nilai  $n = 90$ , tingkat kesalahan = 5% (uji 2 sisi) dimana  $n =$  jumlah sampel, untuk mengetahui nilai  $t$  tabel dengan sampel 90 dapat dilihat dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dimana  $n$  (jumlah data) dan  $k$  (jumlah variabel independen penelitian sehingga ( $df$ ) =  $90 - 1 - 1 = 88$  sehingga *degree of freedom* = 88, dimana nilai  $t$  tabel untuk  $df = 88$  yaitu 1,986. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut yakni Budaya Organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  8,461 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $8,461 > 1,986$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 yang bermakna ketika budaya organisasi meningkat maka memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).

Tabel 3  
Hasil Pengujian Untuk  
Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,442	1,41213	1,889

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22, 2019

Dari hasil Tabel 3 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 22 sebesar 0,449. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 44,9%, sedangkan sisanya sebesar 55,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, faktor tersebut seperti yang ada dalam penelitian Budi Rismayadi (2015) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan ditemukan bahwa Pengujian Secara simultan menunjukkan bahwa antara tingkat pendidikan, usia kerja, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Budaya Organisasi mempunyai thitung 8,461 dapat diketahui nilai ttabel dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,986, sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu 8,461 > 1,986. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui nilai signifikansi Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Besarnya R Square berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 22 sebesar 0,449. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 44,9% yang berarti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja cukup tinggi, sedangkan sisanya sebesar 55,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kompensasi dan disiplin kerja.

#### V. Daftar Pustaka

- Ahmad Jusmin. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura*. Jrnal Future. Fakultas Ekonomi Universitas Yapip Papua
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aristo Ongi 2015 *pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara*. Vol 1 No 010
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Grenberg dan Baron. 2000. *Assesing Construct Validity in Organizational research*. *Admnistrative Science Quartely*.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- I Ketut Febri Ananta I G. A. Dewi Adnyana 2016 *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130 ISSN: 2303-8912
- Iriani Ismail. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura*. Ekuitas Vol.12 No.1: 18
- Jurnal :
- Kaho, Josef Riwu. 2001. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Rajawali Press. Jakarta.
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 148 6, November 2008
- Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Miftakhul Jannah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya)* Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Pandji Anoraga dan Sri Suryati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. PT. Dunia Pustaka. Jakarta.

- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. edisi 8 dan 10. Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka. PT. Prehalindo. Jakarta.
- Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT. Rineka cipta : Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono. 2008. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supartono. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sutrisno. 2008. *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi ke-6. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Wawan Risnawan. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. Vol 5 No 1