

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN
NIAS SELATAN**

Werniawati Sarumaha
Universitas Nias Raya
wernisarumaha99@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yakni seluruh pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 35 pegawai. Instrumen yang digunakan yakni kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan baik secara parsial maupun simultan. Simpulan penelitian yakni (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan karena nilai $t_{hitung} (2.195) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.036 < 0,05$. (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan karena nilai $t_{hitung} (3.354) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0,05$. (3) budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan karena nilai $F_{hitung} (15.001) > F_{tabel} (3.295)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Saran dalam penelitian ini yakni: perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas kepada seluruh pegawai, perlu adanya teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir selama jam kerja, perlu adanya kejelasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, pimpinan perlu memberikan motivasi terhadap pegawai, melakukan *gathering*/kumpul bersama antar pegawai untuk menjalin kerja sama yang baik.

Kata Kunci: *budaya organisasi; kompetensi; kinerja pegawai*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas,

mampu membaca arah globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu sebaliknya, budaya organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai ketika pegawai mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik

sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kompetensi. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan

mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan ditemukan bahwa kinerja pegawai menurun disebabkan oleh budaya organisasi dan kompetensi. Fenomena pada kinerja pegawai yakni masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. contohnya pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai dari pada menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian masih ada pegawai yang tidak hadir pada setiap hari kerja seperti pegawai tidak masuk kantor pada saat jam kerja. Selanjutnya permasalahan budaya organisasi yakni masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya seperti mengabaikan tugas atau menunda-nunda kepentingan masyarakat yang datang ke kantor camat dengan berbagai keperluan. Kemudian kurangnya perhatian pimpinan atas pekerjaan sebagai dorongan bagi pegawai yang sudah menjalankan pekerjaannya seperti memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi. Sementara fenomena pada kompetensi adalah kurangnya kerja sama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan contohnya ketika menyelesaikan pekerjaan bersama-sama hanya beberapa orang yang mengerjakan sedangkan yang lainnya tidak bekerja sehingga menimbulkan suasana kurang nyaman dalam lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan".

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut (Wardani, Mukzam, and Mayowan 2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Menurut (Septiani 2017) mengungkapkan budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada kepuasan karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada kinerja. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan intensitas (*intensity*). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Intensitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi. Selanjutnya, menurut (Septian and Gilang 2019) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi kinerja individu diketahui memiliki pengaruh yang sangat besar, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik, maka kepuasan kerja akan menjadi lebih tinggi dan kinerja pegawai otomatis akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila

sebuah organisasi memiliki budaya yang kurang baik, maka kemungkinan besar akan mengalami penurunan dalam kinerja pada sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana budaya organisasi yang kuat lebih berkomitmen pada organisasinya dari pada pegawai disebuah organisasi yang budayanya lemah, yang dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut (Silalahi et al. 2015) bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dimana hal ini dapat mempengaruhi keefektifan kinerja individu dan merupakan kunci yang utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan. Menurut (Baba 2014) bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Menurut (Susilowati and Nukhilizah 2016) mengatakan hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang telah melekat pada diri seseorang akan memberikan dorongan pada hasil kerja pegawai itu sendiri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data melalui pernyataan secara tulisan yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian yang disusun berdasarkan skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*.
3. Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung dalam penulisan ini dengan mempelajari *literature* atau buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

Sebelum analisis data maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen penelitian

dengan cara menyebarkan kuesioner untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang akan memenuhi batasan yang diisyaratkan, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang tidak valid.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya objek yang diukur. Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r) dengan tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Syaratnya apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka item tersebut dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Metode analisis yang digunakan ialah metode analisis regresi linear berganda (*multi linear regression*). Metode regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono 2018, 285):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat

a : Konstanta

X_1 - X_2 : Variabel bebas

b_1 - b_2 : Koefisien regresi

e : Kesalahan pengganggu

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,403 + 0,350X_1 + 0,550X_2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas, dijelaskan bahwa koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,350 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada budaya organisasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,550 dan t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,195. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (b_2) sebesar 0,550 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompetensi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,550 dan t_{hitung} untuk X_2 sebesar 3,354. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa uji parsial yang pertama (budaya organisasi) diperoleh nilai t_{hitung} (2,195) $> t_{tabel}$ (1,694) dan tingkat signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, untuk uji parsial yang kedua (kompetensi) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,354) $> t_{tabel}$ (1,694) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (15,001) $> F_{tabel}$ (3,295) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi

secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} (2.195) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.036 < 0,05$.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} (3.354) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0,05$.
3. Variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} (15.001) > F_{tabel} (3.295)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi, perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dan menentukan target kerja serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan yang ditargetkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam mencapai target, maka perlu diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa ada keterangan, apabila tidak ada respon terhadap

teguran tersebut maka diberi surat peringatan tulisan terhadap pegawai tersebut. Jika pegawai tersebut juga belum merespon maka pihak kantor camat telukdalam mengeluarkan surat panggilan untuk langsung menghadap pimpinan kantor camat telukdalam dalam mempertimbangkan sanksi yang akan diberikan sehingga hal tersebut akan menjadi pembelajaran kedepan bagi pegawai lain.

3. Agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, maka perlunya diberikan kejelasan terhadap tugas tersebut. Misalnya: pegawai diberi tugas untuk merekap data pegawai kantor camat telukdalam maka pegawai tersebut harus diberi penjelasan terkait tugas tersebut atau hal-hal yang perlu disiapkan terkait data pegawai yang dibutuhkan.
4. Pimpinan perlu memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik berupa pujian ataupun merekomendasikan pegawai tersebut untuk mendapat jabatan yang lebih baik. Misalnya: kasubbag perencanaan & keuangan memberikan pujian kepada salah satu pegawai yang dinilai baik dalam melaksanakan tugas atau memberikan rekomendasi terhadap pimpinan agar pegawai tersebut mendapat jabatan yang lebih baik.
5. Untuk mewujudkan hubungan yang harmonis antar pegawai kantor camat telukdalam, maka perlu melakukan *gathering* atau kumpul bersama antar pegawai untuk menjalin kerja sama yang baik. Misalnya: kantor camat telukdalam membuat jadwal setiap 1 kali seminggu untuk melakukan pertemuan dalam membahas tugas bersama dan menyuarakan persepsi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dengan judul yang sama, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan atau meneliti variabel-

variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti.

E. Sumber Referensi

Sumber Buku

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. I. Bandung: ALFABETA, CV. www.cvalfabet.com.

Sumber Jurnal/Artikel

Baba, Ali. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 18(4): 524.

Septian, A R, and A Gilang. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt . Pos Indonesia (Persero) Bandung." 6(2): 4089–4095.

Septiani, Ade. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 2(1).

Silalahi, Dorsen, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, and Efendi Efendi. 2015. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 3(1): 16–23.

Susilowati, Dwi, and Nurul Nukhilizah. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Paser Utara." 3: 63-72.

Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1): 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.