

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU**

**M. Hasruddin<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Harlindah Harniati Arfan<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>hasruddinrudi74@gmail.com, <sup>2</sup>maryadi@gmail.com, <sup>3</sup>harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, terhadap kinerja ASN, 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN dan 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap kinerja ASN. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian di laksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang berjumlah 36 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang (*total sampling*). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji hipotesis t, uji hipotesis f dan koefisien determinasi. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN, 2) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN dan 3) terdapat pengaruh jenjang karir terhadap kinerja ASN. Semakin baik dan semakin tinggi budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir akan mempengaruhi kinerja ASN.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Jenjang Karir Dan Kinerja ASN.**

**ABSTRACT**

*This study aims to 1) identify and analyze the influence of organizational culture on ASN performance, 2) identify and analyze the influence of competence on ASN performance and 3) identify and analyze the effect of career paths on ASN performance. This research approach uses quantitative research. The research was carried out at the Barru District Education Office. When the research was conducted from August to October 2020. The study population was all employees of the Barru Regency Education Office, totaling 36 people. The sample selection in this study was saturated sample, namely the entire population was used as a sample so that the sample in this study was 36 people (total sampling). The analysis techniques used in this research are validity, reliability, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, t hypothesis test, f hypothesis test and coefficient of determination. The data in this study were processed using SPSS 22.*

*The results of this study indicate that: 1) There is an influence between*

*organizational culture on ASN performance, 2) there is an influence of competence on ASN performance and 3) there is an influence of career path on ASN performance. The better and the higher the organizational culture, competence and career path will affect ASN's performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Competence, Career Path And Performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan saat ini. Dikatakan bahwa suatu organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kompetensi sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan suatu organisasi tersebut.

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi dalam hal ini kantor juga akan membentuk karakter pegawainya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Budaya organisasi perlu disesuaikan dengan perkembangan yang ada di masyarakat, namun tetap disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu dilakukan agar dengan tugas pekerjaan setiap pegawai atau staf. Kompetensi sumber daya manusia terutama diperlukan untuk menjawab tuntutan kantor, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Setiap perusahaan harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawainya.

Persoalan yang terjadi di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru adalah kompetensi dan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tidak dapat mendukung jabatan jenjang karier atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Karena adanya ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap karier di kantor. Peningkatan kinerja bagi setiap pegawai harus diikuti dengan persoalan yang terjadi adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam kantor tidak dapat mendukung jabatan karier atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Karena adanya kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap jabatan yang sedang diduduki. Ketidaksesuaian ini akan memberikan dampak dari penurunan kinerja pegawai yang ada akhirnya berpengaruh kepada kepemilikan kompetensi tidak dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Pentingnya kompetensi sumber daya manusia di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dalam hal ini untuk menghilangkan ketidaksesuaian kompetensi dengan

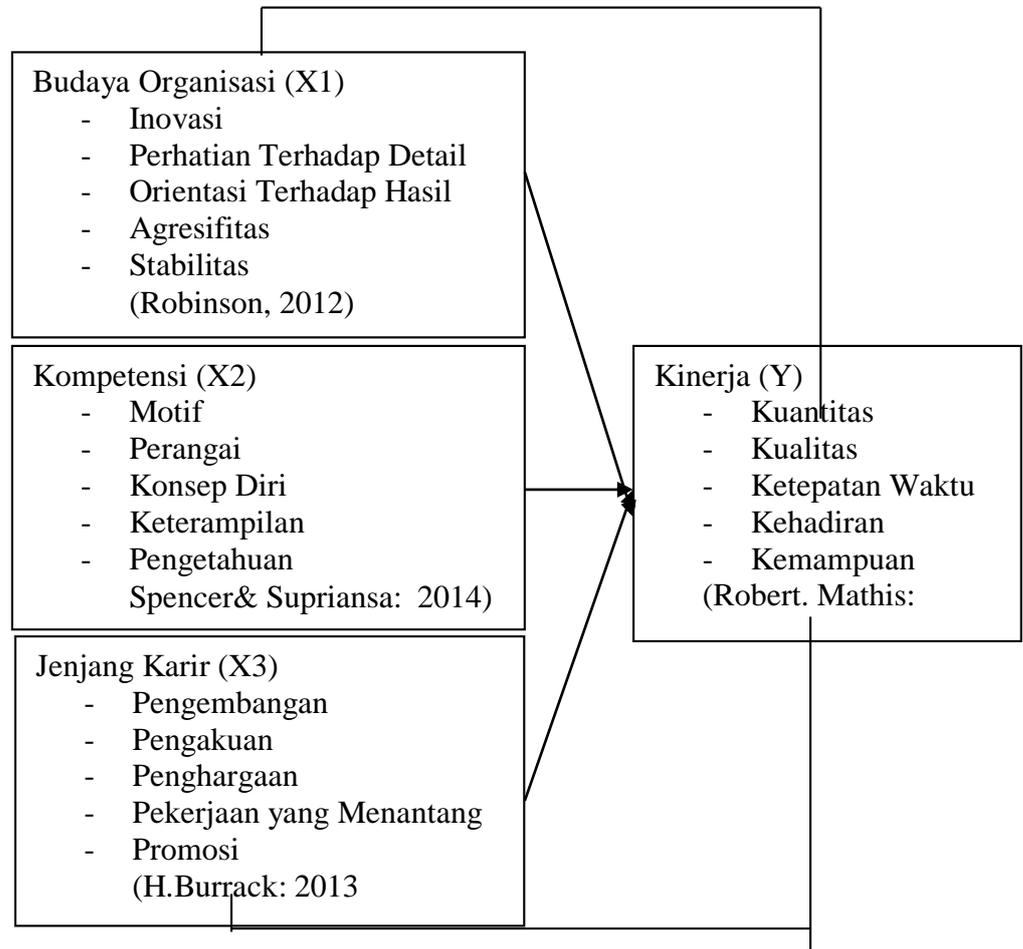
jabatan. Alternatif solusi yang dapat ditempuh adalah dengan membuat perencanaan karir bagi para pegawai. Fokus utama perencanaan karir haruslah pada kesesuaian tujuan pribadi pegawai dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia. Perencanaan karir sepatutnya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan-kesempatan promosi. Perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi.

Namun kenyataan selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangankarir ASN/PNS. Meskipun peraturanperundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karir ASN/PNS harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas; namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku.

Kenyataan yang terjadi sekarang ini di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru ialah perencanaan karir bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung tidak linier dengan jabatan yang sedang dijalani, latar belakang pendidikan, keahlian dan jenis pelatihan yang diikuti. Seorang pegawai mendapatkan promosi kepada jabatan yang lebih tinggi tetapi tidak linier dengan jabatan sebelumnya. Dampak yang mungkin timbul dari kejadian ini adalah pegawai yang dipromosikan pada jabatan baru tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan jabatan dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja ASN tersebut.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
- H2: Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
- H3: Kompetensi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

## METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan analisis berupa bentuk angka. Menurut pandangan Hadi (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif ini diawali dengan melakukan pengimputan data dan intepretasi data. Penelitian ini, akan meneliti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Barru.

Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singaribuan, 2011). Digunakannya pendekatan kuantitatif karena data yang hendak dianalisis adalah data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dengan analisis statistic. Disamping itu metode kuantitatif dalam hal pengumpulan data dilapangan lebih mudah dilakukan sesuai dengan responden yang ditetapkan. Pelaksanaan pengumpulan data dengan responden lebih terarah karena pernyataan-pernyataan telah disusun secara sistematis dalam bentuk kuesioner. Jadi, siapa pun yang mengumpulkan data tidak akan mengubah pernyataan dan responde yang menjadi sasaran.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Analisis Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja ASN. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	.6037	4.173		1.447	.000
Budaya Organisasi	-.091	.039	.154	-2.309	.000
Kompetensi	.673	.140	.554	4.789	.000
Jenjang Karir	.223	.076	.320	2.951	.001

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6.037 + 0,091X_1 + 0,673X_2 - 0,223X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,6037 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar -0,637.
- Nilai 0,091 pada variabel budaya organisasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,091 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,091 satuan. Sehingga budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,673 pada variabel kompetensi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,673 menyatakan bahwa setiap

penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,673 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- d. Nilai 0,223 pada variabel jenjang karir ( $X_1$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik jenjang karir, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 jenjang karir maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,223 satuan. Sehingga kepemimpinan berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung budaya organisasi sebesar 1.447 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $1.447 > 1,994$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN

#### 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung kompetensi sebesar 4.789 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $4.789 > 1,994$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

#### 3. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung jenjang karir sebesar 2.951 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2.951 > 1,994$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian jenjang karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1026.287	3	342.096	124.964	.000 <sup>b</sup>
Residual	87.601	32	2.738		
Total	1113.889	35			

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 64$  maka f tabel didapat  $(3:64)=2,75$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar  $1877,990 > 2,75$  nilai f hitung dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung  $> F$  tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.914	1.655	1.742

Sumber : Data primer, 2020

Pada tabel 3 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,960$  yang artinya korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 96,0%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $= 0,989$  yang artinya sebesar 91,4% pengaruh kinerja ASN dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir dan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja.

### PEMBAHASAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN adalah dengan adanya budaya organisasi yang baik dimiliki oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, melalui budaya organisasi yang baik para pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas dan tanggungjawab mereka dapat dipenuhi. Budaya organisasi bermakna sekumpulan orang dalam suatu organisasi yang sistematis untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Radhiatul Kusuma (2016) yang menyatakan bahwa merupakan norma-norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya agar diterima oleh lingkungannya.

Selain itu hasil penelitian tersebut di dukung oleh pendapat Tjitra (2010) untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai inti ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Menurut Gerry Dasler (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja. Sedangkan menurut Menurut Tyson (Priansa: 2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Selain itu, menurut Armstrong (Sudarmanto: 2009) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di tempat kerjanya.

Pernyataan tersebut diatas sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis dan Arif Hadian (2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, adapun sifat dari penelitian ini adalah penjelasan dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif.

Jenjang karir diperlukan oleh seorang pegawai, seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan itu, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli. Pengertian diatas menurut Andrew J. Fubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa "Pengembangan Karir merupakan aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal." Menurut Rivai (2014), bahwa jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan."

Sebagaimana baiknya suatu jenjang karir yang telah buat oleh seorang pegawai disertai tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN adalah kompetensi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggia S. Lubis, Arif, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perbankan Syariah di Kota Medan*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. 2011. Volume 2. 2017:240).
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Maryadi. 2018. The Effect of Organizational Culture, Education, and Compensation To Performances of Civil Servant Employees In Sekretariat DPRD Bantaeng District. *Jurnal The International Conference on and Social Science Humantiti.* (Online), Jilid 1, diakses 20 Juli 2020 <https://core.ac.uk/download>.
- Rina. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar.* STIM-LPIMakassar.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada *Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), h: 610-624.
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Suarabaya.* *Jurnal.* Vol. 2,
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta Salemba Empat.
- Robbins, 2012 Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 283.
- Stoner. 2011. *Perngantar budaya* ,Remaja Rosdakarya, Bandung. Allen, 2014
- Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, 1993, *Competence at Work:Models for Superior Performance*, John Wily & Son,Inc,New York,US
- Sobirin, A., & Tutuko, B. (2015). The Implementation of Strategy, Organizational Culture and Performance: Finding 'The Best Fit'. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 3(4), 8-15.