

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua

Sian Linda Lerebulan\* dan Norbertha Ditilebit\*\*

\*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

\*\*Dosen Program Studi Keuangan dan Perbankan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 23 Desember 2024

Disetujui 22 Januari 2024

#### Keywords:

Budaya Organisasi  
Kinerja ASN

### ABSTRAK

**Abstract** : This research aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of State Civil Apparatus at the Papua Provincial Agriculture and Food Service. This research uses quantitative research and the data is processed according to the needs of the model used. The results of this research show that the organizational culture variable has a significant positive influence on the performance of the State Civil Apparatus in the Secretariat Section of the Papua Province Agriculture and Food Service. This means that if the organizational culture variable becomes stronger, it will be able to provide enthusiasm to employees in carrying out their duties and responsibilities well, so that they can improve performance.

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data diolah dengan kebutuhan model yang digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Sekretariat Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua. Ini artinya jika variabel budaya organisasi bertambah kuat maka mampu memberikan semangat kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



#### Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan,  
Dosen Program Studi Manajemen,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,  
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua  
E-Mail : [sian.linda@yahoo.co.id](mailto:sian.linda@yahoo.co.id)

### Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para kartawan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Maltis & Jackson (2000), bahwa sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan di masa lalu dan pengembangan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan.

Mengacu pada kajian teoritis yang telah dipaparkan di atas maka dikemukakan hasil penelitian empiris yang mendukung hubungan antara antar variabel. Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Wibowo (2001) mengatakan bahwa budaya berkembang dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai perwujudan perilaku dan sikap kerja.

Kinerja merupakan suatu kebutuhan bagi seorang karyawan individu, hal ini sebagaimana pendapat McClelland dalam Gibson *et al.* (2003) menyatakan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi-keinginan untuk berhasil dan unggul dalam situasi persaingan-berhubungan dengan sejauh mana individu dimotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Sejalan dengan pendapat Atkinson (1999) menjelaskan bahwa semua orang dewasa yang sehat mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada (1) kekuatan kebutuhan atau motif dasar yang bersangkutan, (2) harapannya akan berhasil, dan (3) nilai rangsangan yang melekat pada tujuan.

Untuk menghasilkan suatu organisasi yang berkualitas ini tidak lepas dari peran serta sumber daya manusia yang mempunyai kecakapan atau kemampuan, ketrampilan, serta keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh sebab itu, suatu organisasi perlu melibatkan dan memberdayakan karyawannya, dengan maksud agar karyawan yang merasa dirinya dihargai (diberikan motivasi) maka dapat mewujudkan kepuasan tersendiri bagi pegawai, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik terhadap organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan Effendi (1999) menjelaskan bahwa prestasi ataupun kinerja pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya, memang faktor penyebabnya tidak sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Faktor penyebab ini tergantung dari orangnya sendiri dan lingkungan kerjanya. Tidak sesuai prestasi kerja dengan kecakapan itu bagi seorang pegawai mungkin karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga karena kekurangan energi dan lain sebagainya. Mangkuprawira (2002) menegaskan bahwa organisasi yang memiliki tenaga kerja yang baik, akan memberikan andil dan peran serta yang besar dalam proses produktivitas serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua, yaitu selaku instansi/lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dibidang tanaman pangan, hortikultura dan ketahanan pangan serta tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Gubernur Provinsi Papua. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua, masih terdapat kendala yang dihadapi, dalam budaya organisasi seperti masih ada pegawai yang masuk kantor terlambat, pulang sebelum jam kantor, prosentase kehadiran ASN masuk kantor dan pulang, keadaan bulan maret yang masuk kantor tepat waktu sebanyak 97% sedangkan yang tidak sesuai waktu (terlambat) 3% serta yang pulang kantor sesuai waktu 98% dan tidak sesuai waktu 2%. Untuk bulan mei 98% masuk tepat waktu dan 2% tidak tepat waktu serta yang pulang sesuai waktu 98% dan 2 % tidak sesuai waktu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terkait disiplin kerja untuk masuk dan pulang kantor, belum di laksanakan oleh seluruh pegawai sesuai waktu yang telah ditetapkan bagi aparatur sipil negara.

Hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Terkait dengan itu maka menjadi perhatian bagi pimpinan dalam menumbuhkan disiplin untuk setiap pegawai, oleh karena itu pentingnya budaya organisasi yang kuat sehingga mampu memberikan identitas diri bagi setiap pegawai sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja kedepannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua?

### **Kajian Teoritis**

#### **Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2000), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

#### **Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja**

Suatu penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan yang beragam sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (1997) yang dialih bahasakan oleh Rosyid, bahwa terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu: (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistem; dan (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia. Seberapa efektif penilaian kinerja dalam mencapai tujuan

tersebut, tergantung seberapa sukses organisasi mensejajarkan dan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran bisnis strategis.

### Pengertian Budaya Organisasi

Gibson (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai system yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong dan menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Schein (1991) dalam Luthans (2006) menyatakan budaya organisasi adalah pola asumsi diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

### Fungsi Budaya Organisasi

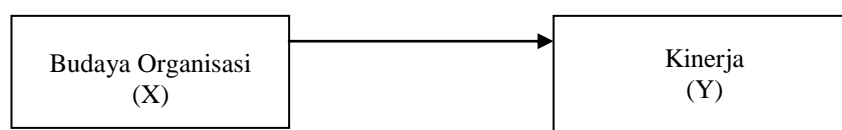
Menurut Robbin (2006), Pertama, Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya. Kedua, budaya memberikan rasa identitas keanggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### Manfaat Budaya Organisasi

Susanto (1997) mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Susanto memaparkan manfaat yang diperoleh jika budaya organisasi dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi organisasi.

### Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



### Hipotesis

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teori diatas maka hipotesa dalam penelitian ini adalah diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua.

### Metode Penelitian

#### Metode Analisa Data

#### 1. Pengujian Intrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi sebagai alat ukur atau kemampuan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkordasikan masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi product moment yang rumusnya sebagai berikut, Sugiyono (2000).

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir pertanyaan

Y = Skor total

Pengujian terhadap valid tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien ( $r$  hitung) masing-masing item pertanyaan dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sam. Uji realibitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach Nugrayantoro (2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2}$$

- $r$  = Koefisien rehabilitas  
 $k$  = Jumlah butir pertanyaan  
 $\sigma^2$  = Varian butir pertanyaan  
 $\sigma^2 b$  = Varian skor tes

### 2. Analisa Kualitatif Diskriptif

Yaitu bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Dalam hal ini digunakan nilai mean (rata-rata) skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing jayawab pada variabel penelitian yang ada menurut standar kategori jawaban berdasarkan distribusi frekwensi (Maryati, 2001) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Standar Kategori Jawaban

Interval Jawaban	Kategori
1,0 < Rata-rata $\leq$ 1,7	Sangat Tidak Setuju/Kurang
1,8 < Rata-rata $\leq$ 2,5	Tidak Setuju/Sedang
2,6 < Rata-rata $\leq$ 3,3	Cukup Setuju/Cukup
3,4 < Rata-rata $\leq$ 4,1	Setuju/Baik
4,2 < Rata-rata $\leq$ 5,0	Sangat Setuju/Amat Baik

### 3. Analisis Kuantitatif

Yaitu menggunakan analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda menurut Nufiantoro (2000) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

- $Y$  = Variabel kinerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1$  = Koefisien regrasi  
 $X$  = Variabel budaya organisasi

### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan cara mencari terlebih dahulu koefisien dari  $b_i$  yang paling besar, selanjutnya di uji signifikannya dengan uji parsial (uji  $t$ ), menggunakan rumus, Sumodiningrat (1999) sebagai berikut

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

- $t$  = Nilai  $t$  hitung  
 $\beta_i$  = Koefisien regresi  
 $Se(\beta_i)$  = Standar eror koefisien regresi

Rumusan hipotesis dinyatakan dengan :

$H_0 : b = 0$ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial budaya organisas terhadap kinerja

$H_a : b \neq 0$  = Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1) Jika  $t \text{ test} > t \text{ tabel}$  dan Probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Jika  $t \text{ test} < t \text{ tabel}$  dan Probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) artinya variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.

## Hasil Penelitian

### Hasil Analisa Data Dan Hipotesis

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation.

Hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi budaya organisasi (X), dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja (Y)**

No.	Uji Validitas		
	Nilai r	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X)			
X1	0,640	0,000	Valid
X2	0,654	0,000	Valid
X3	0,742	0,000	Valid
X4	0,655	0,000	Valid
X5	0,675	0,000	Valid
X6	595	0,000	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,543	0,000	Valid
Y2	0,555	0,000	Valid
Y3	0,577	0,000	Valid
Y4	0,795	0,000	Valid
Y5	0,531	0,000	Valid
Y6	0,780	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai validitas untuk variabel budaya organisasi (X) dan Kinerja (Y), dimana nilai  $r$  untuk item-item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai  $r$ -nya lebih besar dari 0,3. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk kedua variabel dalam penelitian ini adalah valid maka dapat digunakan sebagai instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien cronbach alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi gaya budaya organisasi (X) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha Base on standardized item	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,699	Reliabel
Kinerja (Y)	0,762	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha untuk masing variabel penelitian yang meliputi budaya organisasi (X) dan Kinerja (Y) adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga data-data yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner) ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## 2. Hasil Analisa Regresi dan Uji Hipotesa

### a. Analisa Regresi

Tabel 4 Hasil Analisa Regresi dan Uji Hipotesa  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.108	.323		3.429	.001
Budayai Organisasi_X	.583	.089	.612	6.517	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 1,108 + 0.583X$ . Hasil persamaan regresi ini selanjutnya dapat jelaskan sebagai berikut :

- 1) Bilangan konstanta (a) bernilai 1,108 menunjukkan bahwa apabila variabel independen budaya organisasi (X) adalah konstan atau sama dengan nol maka kinerja akan sebesar 1,108 point.
- 2) Nilai Koefesien regresi untuk variable budaya oragnsiasi (X) sebesar 0.583. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point dari variabel budaya oragnsiasi maka akan peningkatan kinerja sebesar 0,583 point.
- 3) Besarnya nilai koefesien korelasi berganda (R) (lampiran 3) adalah sebesar 0.612 atau 61,2%. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,612% atau 61,2%.
- 4) Besarnya nilai koefesien determinasi R Square (lampiran 3) adalah sebesar 0.374 atau 37,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh ataupun kontribusi dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.374 atau 37,4% dan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Variabel lain yang dimaksudkan antara lain, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen orgnasisaiona, lingkungan kerja dan sebagainya.

### b. Pengujian Hipotesa

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhdap kinerja dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel atau nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05. Hasil uji t hitung sebagaimana pada tabel 4.7 diatas maka dapat di simpulkan bahwa. Hasil perhitungan diperoleh t<sub>hitung</sub> untuk variabel budaya organisasi (X) sebesar 6,517 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,000 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Provsinsi Papua terbukti, maka hipitesa di terima.

### Kesimpulan

Variabel budaya organisasi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Sekretariat Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua. Ini artinya jika variabel budaya oragnsiasi bertambah kuat maka mampu memberikan semangat kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### Saran

1. Untuk pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bagian Sekretariat Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Papua, dalam meningkatkan kerjanya dengan baik dengan melaksanakan niali yang terkandung dalam budaya oragnsiasi seperti sifat saling tolong menolong sesama rekan kerja dan terus mengembangkan diri sehingga dapat memberikan yang terbagi bagi dinas ini.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepan, maka perlu diberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk menambah pengetahuan sesuai dengan tugas dan pekerjaannya.

### Daftar Pustaka

Atkinson, R. L. 1999. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Azhari Febry, 2016 **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aryo Bimo Pontianak**. Jurnal Ilmia Kajian Akuntansi Vol.5 No.1.
- BPKP, 2000, **Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**, Jakarta.
- Dharma, S., 2005, **Manajemen Kinerja, falsafah Teori & Penerapannya**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Effendi, Hefni. 1999. Telaah Kualitas Air : **Bagi Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan Perairan**. Penerbit : Kanisius. Yogyakarta
- Effendi, Hefni. 2003. Telaah Kualitas Air : **Bagi Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan Perairan**. Penerbit : Kanisius. Yogyakarta
- Flippo, Edwin, B, 1994. **Manajemen Personalia**. Diterjemahkan oleh Moh. Masud, Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, 1997. **Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses**, Edisi 2, (Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia), Erlangga, Jakarta
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H.Jr. Donnelly, 1997, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, (alih bahasa oleh Nunuk Adiarni ). Jakarta : Binarupa Aksara
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich & J.M. Donnelly, 1997. **Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses**, Edisi 2, (Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia), Erlangga, Jakarta
- Handoko, Tani T, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, BPFE, Yogyakarta
- Luthan Fred, 2006, **Perilaku Organisasi**, edisi Bahasa Indonesia Alih Bahasa; Vivin Andika dkk, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Kotter and Heskett (1992). **Corporate Culture and Performance**. New York: The Kotter, John P. & Heskett, James L. (1997). **Corporate Culture & Performance** (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo. Free Press.
- Kotter, John P., Heskett, James L.; “Corporate Culture and Performance : Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja”, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1997
- Malthis dan Jakson. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remajaresdakarya.
- Mangcuprawita, Syafri. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mardiasmo, 2002. **Akuntansi Sektor Publik**, Penerbit Andi. Yogyakarta
- MC Maryati, 2001 **Statistik Ekonomi dan Bisnis**, UPP AMP YKPN Yogyakarta, 2001
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Robbin Stephens P, 1996, **Perilaku Organisasi**, Jilid 1 dan 2, Prehallindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2006, **Organization Behavior**, Tenth Edition, Prentice-Hall, Molan B, Edisi Bahasa Indonesia, PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Wibowo. 2001. “Balanced Scorecard – dari Performance Measurement hingga Strategy Focused Organization”. <http://www.auditorinternal.com> diakses pada tanggal 23 Agustus 2013
- Wibowo, Indiwani Seto Wahyu. 2011. **Semiotika Komunikas. Aplikasi Praktis Bagi Penelitian dan Skripsi Komunikasi**. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Simamora, Henry, 1996, **Manajemen Sumber Daya manusia**, STIE, YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2002, **Statistika untuk Penelitian**, Alfabeta, Jakarta