



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6297-6306

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser

Achmad Aprianor Firdaus<sup>1✉</sup>, Rusmiati<sup>2</sup>,

STIE Widya Praja Tanah Grogot, Paser, Indonesia

Email: [achmadfirdaus680@gmail.com](mailto:achmadfirdaus680@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari riset untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser serta hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di lokasi yang sama. Sampel pengkajian adalah para pemberi kerja di DPMPTSP Kabupaten Paser. Sebanyak 48 sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Kepada pegawai yang menjadi sampel pengkajian dibagikan kuesioner yang berisi 26 pernyataan. Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap respons kuesioner. Selaras dengan perolehan pengujian alat pengkajian yaitu kuesioner, sebanyak 26 item pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Seluruh pernyataan dapat dipercaya, selain itu Cronbach's alpha  $> 0,60$  ( $0,883 > 0,60$ ).  $Y = 16,267 + 0,968 X_1 + 0,452 X_2 - 0,096 X_3 + 1,355 X_4 + 0,122 X_5 + 0,719 X_6 + 0,450 X_7$  merupakan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,674 memaparkan terdapat hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dengan budaya organisasi (X) pada DPMPTSP Kabupaten Paser. Kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Paser dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X) sebesar 45,4%, sesuai dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,454. Sisanya  $(100-45,4)\% = 54,6\%$  dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji F Simultan yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama memaparkan perolehan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,756 > 2,25$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut memaparkan Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari tujuh subvariabel memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada tahun 2023. Berdasarkan uji t parsial yang merupakan uji koefisien regresi, perolehan Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Perhatian terhadap Detail (X2), Orientasi Hasil (X3), Orientasi Orang (X4), Orientasi Tim (X5), Agresivitas (X6), dan Kestabilan (X7) berturut-turut adalah 1,450, 0,799, 0,122, dan 0,719. Apabila perolehan  $t_{hitung}$  lebih besar dari perolehan  $t_{tabel}$  yaitu 1,68385, maka  $t_{hitung}$  memiliki pengaruh dominan sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y), sehingga mengakibatkan penolakan  $H_0$  dan

penerimaan  $H_a$ .

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja*

#### Abstract

Determining the impact of organizational culture on employee performance at the Paser Regency One Stop Investment and Integrated Services Service (DPMPTSP) as well as the relationship between organizational culture and employee performance at the same location are the goals of this study. Employers at the DPMPTSP comprised the study's sample. A total of 48 samples were collected utilizing a saturation sampling technique. A questionnaire including 26 statements was distributed to the employees who served as study samples. Before performing basic linear regression analysis with the SPSS program, questionnaire responses were examined for validity and reliability. According to the findings of testing the study tool, which is the questionnaire, 26 statement items are valid since  $r_{count} > r_{table}$ . All statements are trustworthy aside from that, as Cronbach's alpha  $> 0.60$  ( $0.883 > 0.60$ ).  $Y = 16.267 + 0.968 X_1 + 0.452 X_2 - 0.096 X_3 + 1.355 X_4 + 0.719 X_5 + 0.122 X_6 + 0.719 X_7$  is the multiple linear regression equation that was obtained. The correlation coefficient (R) of 0.674 shows that there is a strong relationship between employee performance and organizational culture (X) at the Paser Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). DPMPTSP employees' performance can be explained by Organizational Culture (X) by 45.4%, according to the coefficient of determination (R square) of 0.454. The remaining  $(100-45.4)\% = 54.6\%$  can be explained by other factors that were not examined. The Simultaneous F Test, a joint regression coefficient test, indicates that the value of  $F_{count} > F_{table}$  is  $4.756 > 2.25$ , indicating that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This indicates that Organizational Culture (X), which is made up of the seven sub-variables, has an impact on Employee Performance (Y) in 2023. According to the partial t test, which is a regression coefficient test, the values for Innovation and Risk Taking (X1), Attention to Detail (X2), Results Orientation (X3), People Orientation (X4), Team Orientation (X5), Aggressiveness (X6), and Steadiness (X7) are 1.450, 0.799, 0.122, and 0.719, respectively. If the  $t_{count}$  value is higher than the  $t_{table}$  value, which is 1.68385, then the  $t_{count}$  has a dominant effect on Employee Performance (Y), resulting in the rejection of  $H_0$  and the acceptance of  $H_a$ .

Keyword: *Organizational Culture, Performance*

#### PENDAHULUAN

Budaya organisasi memberikan rasa identitas kepada para anggotanya dan menumbuhkan dedikasi sehubungan dengan cita-cita dan prinsip yang melampaui diri mereka sendiri. Meski begitu, konsep-konsep ini kini tertanam dalam budaya organisasi dan dapat berasal dari lokasi mana pun. Para anggota suatu organisasi terhubung oleh budayanya, yang mengajarkan mereka cara berkomunikasi satu sama lain.

Budaya organisasi, menurut Amnuai dalam Tika (2012:4), adalah kumpulan anggapan dan keyakinan mendasar yang dimiliki para anggota organisasi dan yang kemudian diciptakan dan diwariskan untuk mengatasi masalah dengan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Salah satu komponen penting dalam budaya organisasi adalah pemahaman terhadap masalah adaptasi eksternal serta integrasi internal. Dalam konteks ini, sangat penting untuk menekankan cara-cara yang efektif guna mengidentifikasi dan merasakan tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

Budaya organisasi berperan sebagai panduan dan pengatur yang membentuk sikap serta perilaku baik kelompok maupun individu dalam suatu organisasi. Ia merupakan cacatan dari makna dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya menentukan sebagian besar cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak eksternal dalam mencapai suatu kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2007).

Ketika membandingkan satu lembaga pemerintah dengan lembaga pemerintah lainnya, terdapat sejumlah ciri budaya yang sama atau kurang terlihat. Namun, budaya yang dapat membedakan satu lembaga pemerintah dengan lembaga pemerintah lainnya tidak dicirikan oleh sistem penghargaan, toleransi konflik, atau toleransi sehubungan dengan perilaku berisiko. Hal tersebut merupakan perolehan dari pengaturan struktural formal dan mekanis yang membuat lembaga pemerintah menjadi tidak fleksibel.

Kinerja sumber daya manusia, atau pegawai sebagaimana mereka dikenal dalam pemerintahan, dapat ditingkatkan oleh budaya organisasi karena dapat menginspirasi motivasi luar biasa pada pekerja untuk menggunakan keterampilan terbaik mereka saat memanfaatkan peluang yang ditawarkan organisasi. Pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga, dan dengan demikian, kinerja mereka memiliki dampak yang signifikan sehubungan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rivai dan Basri (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil keseluruhan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai agar lebih produktif. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individual pegawai. Setiap aktivitas organisasi harus dapat diukur dan dihubungkan dengan pencapaian tujuan organisasi di masa depan, sebagaimana dinyatakan dalam visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan pelaksanaan semua kegiatan organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Pengkajian kuantitatif merupakan metodologi yang digunakan dalam riset. Populasi pengkajian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang berjumlah 49 orang di DPMPTSP Kabupaten Paser. DPMPTSP Kabupaten Paser mempekerjakan 49 orang pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT), sebagai sampel pengkajian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan total sampling.

Gambaran umum mengenai objek pengkajian, meliputi pembentukan DPMPTSP Kabupaten Paser, tugas dan kegiatan masing-masing bidang, struktur organisasi instansi, kewajiban dan fungsi dinas, teori-teori, dan perolehan wawancara, disajikan melalui data kualitatif dalam pengkajian ini. Budaya Organisasi (X) yang meliputi inovasi dan pengambilan risiko (X1) dan perhatian sehubungan dengan detail (X2) merupakan salah satu variabel objek pengkajian yang diukur secara kuantitatif dalam pengkajian ini. Agresivitas (X6), stabilitas (X7), orientasi pada orang (X4), orientasi pada tim (X5), orientasi pada hasil (X3), dan kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan SPSS, prosedur analisis data pengkajian diselesaikan dan disajikan dalam bentuk tabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	16,267
X1 Inovasi dan Pengambilan Risiko	0,968
X2 Perhatian Ke Rincian	0,452
X3 Orientasi Hasil	-0,096
X4 Orientasi Orang	1,503
X5 Orientasi Tim	-0,456
X6 Keagresifan	0,741
X7 Kemantapan	1,355

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Selaras dengan tabel 1, memaparkan persamaan regresi linier berganda didapatkan perolehan seperti berikut :  $Y = 16,267 + 0,968 X1 + 0,452 X2 - 0,096 X3 + 1,503 X4 - 0,456 X5 + 0,741 X6 + 1,355 X7$

- a. Konstanta 16,267 menyajikan Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) merupakan komponen Budaya Organisasi (X). Orientasi hasil (X3), perhatian terhadap detail (X2). Agresivitas (X6), orientasi tim (X5), dan orientasi orang (X4). dengan Kinerja Pegawai (Y) = 16,267 dan Stabilitas (X7) = 0.
- b. Koefisien Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) sebesar 0,968 menyajikan, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,968 satuan untuk setiap kenaikan satuan dalam Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1).
- c. Koefisien Perhatian terhadap detail (X2) sebesar 0,452 menyajikan, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,452 satuan untuk setiap satuan Perhatian terhadap detail (X2).
- d. Koefisien Orientasi Hasil (X3) adalah -0,096, yang menyajikan, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar -0,096 unit untuk setiap unit Orientasi Hasil (X3).
- e. Perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 1,503 unit untuk setiap unit Orientasi Orang (X4), dengan asumsi bahwa semua variabel lain tetap sama. Ini adalah Koefisien Orientasi Orang (X4) sebesar 1,503.
- f. Koefisien Orientasi Tim (X5) adalah -0,456, yang menyajikan, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar -0,456 unit untuk setiap unit Orientasi Tim (X5).
- g. Koefisien Agresivitas (X6) sebesar 0,741 menyajikan, jika semua faktor lainnya tetap konstan, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,741 satuan untuk setiap kenaikan satuan Agresivitas (X6).
- h. Koefisien Stabilitas (X7) sebesar 1,355 menyajikan, jika semua faktor lainnya tetap konstan, perolehan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 1,355 satuan untuk setiap kenaikan satuan Agresivitas (X7).

B. Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tabel 2

Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,674 <sup>a</sup>	0,454	2,522

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Perolehan R pada Tabel 2 sebesar 67,4% memaparkan korelasi substansial antara budaya organisasi (X), yang mencakup inovasi, dan pengambilan risiko (X1). Fokus pada

detail (X2) dan berorientasi pada perolehan (X3). Orientasi tim (X5), agresivitas (X6), dan orientasi pada orang (X4). Kinerja Pegawai (Y) dan Stabilitas (X7).

Perolehan R kuadrat yang disesuaikan = 0,454 Ini memaparkan inovasi dan pengambilan risiko (X1), dua variabel independen, berdampak pada 45,4% variabel dependen, kinerja pegawai (Y). Fokus pada detail (X2) dan berorientasi pada hasil (X3). Orientasi tim (X5), agresivitas (X6), dan orientasi pada orang (X4). Sementara faktor lain memengaruhi 54,6%, stabilitas (X7) terpengaruh.

### C. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F Simultan)

Tabel 3  
Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
Regresion	211,826	7	30,261	4,756	<.001 <sup>b</sup>
Residual	254,486	40	6,362		
Total	466,312	47			

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Tabel 3 memaparkan kalau f hitung > f tabel, Ha diterima dan H0 ditolak menurut uji F. Hasilnya adalah  $4,756 > 2,25$ , menyajikan inovasi dan pengambilan risiko (X1) merupakan bagian dari budaya organisasi (X). Orientasi hasil (X3), perhatian sehubungan dengan detail (X2). Agresivitas (X6), orientasi tim (X5), dan orientasi orang (X4). Secara bersamaan, stabilitas (X7) dan kinerja pegawai (Y) berdampak signifikan.

Oleh karena itu, karena F hitung lebih besar dari F tabel, dapat dikatakan hipotesis pertama, Ha, terbukti benar dan diterima, sedangkan H0 ditolak.

Inovasi dan pengambilan risiko (X1) merupakan dua aspek budaya organisasi (X) yang memiliki pengaruh besar. Berorientasi pada detail (X2) dan berorientasi pada hasil (X3). Orientasi pada orang lain (X4), kerja sama tim (X5), dan agresi (X6). Pada tahun 2023, DPMPTSP Kabupaten Paser menemukan bahwa stabilitas (X7) memiliki pengaruh secara simultan sehubungan dengan kinerja pegawai (Y).

Tahap selanjutnya adalah mencari tahu bagaimana variabel faktor psikologis (X) yang meliputi motivasi (X1), persepsi (X2), pembelajaran (X3), dan sikap (X4) memengaruhi pembelian impulsif (Y) secara parsial.

#### D. Uji Koefisien Regresi Secara Sendiri-Sendiri (Uji t Parsial)

Tabel 4  
Hasil Uji t

Model	$t_{hitung}$	Sig
(Constant)	2,583	0,014
Inovasi dan pengambilan risiko (X1)	1,450	0,155
Perhatian ke rincian (X2)	0,799	0,429
Orientasi hasil (X3)	0,122	0,903
Orientasi orang (X4)	1,758	0,086
Orientasi tim (X5)	0,719	0,476
Keagresifan (X6)	1,324	0,193
Kemantapan (X7)	1,382	0,175

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen sehubungan dengan variabel dependen berdasarkan tabel 4. Tujuan uji-t adalah membandingkan perolehan uji-t dengan perolehan uji-t tabel.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $uji-t > t$  tabel, memaparkan variabel independen dan dependen saling dipengaruhi. Sebaliknya, jika  $uji-t < t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, memaparkan variabel independen dan dependen tidak saling memengaruhi.

Selain itu, untuk mengetahui dampak dari setiap budaya organisasi (X), yang meliputi pengambilan risiko dan inovasi (X1). Orientasi hasil (X3), perhatian sehubungan dengan detail (X2). Agresivitas (X6), orientasi tim (X5), dan orientasi orang (X4). Pengaruh Stabilitas (X7) sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) secara terpisah (Uji-t parsial) terlihat seperti ini.

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sejalan dengan tabel 4 memaparkan perolehan  $t$  hitung sebesar  $1,450 <$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan taraf signifikansi  $0,155$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada DPMPTSP Kabupaten Paser, Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) tidak berpengaruh nyata sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sejalan dengan tabel 4 yang memaparkan perolehan  $t$  hitung sebesar  $0,799 <$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan taraf signifikansi  $0,429$ . Dengan demikian dapat disimpulkan pada DPMPTSP Kabupaten Paser, Perhatian terhadap Detail (X2) tidak berpengaruh nyata sehubungan dengan Kinerja (Y).

- c. Tabel 4 memaparkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena perolehan  $t$  hitung sebesar  $0,122 <$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan taraf signifikansi  $0,903$ . Dengan demikian, Kinerja Pegawai (Y) DPMPTSP Kabupaten Paser tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Orientasi Hasil (X3).
- d. Tabel 4 memaparkan dengan taraf signifikansi  $0,086$ , perolehan  $t$  hitung sebesar  $1,758 >$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$ , sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada DPMPTSP Kabupaten Paser, Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Orientasi Orang (X4).
- e.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sejalan dengan tabel 4, perolehan  $t$  hitung sebesar  $0,719 <$  perolehan  $F$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan tingkat signifikansi  $0,476$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada DPMPTSP Kabupaten Paser, Orientasi Tim (X5) tidak memiliki pengaruh yang nyata sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).
- f.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sejalan dengan tabel 4, perolehan  $t$  hitung sebesar  $1,324 >$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan tingkat signifikansi  $0,193$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada DPMPTSP Kabupaten Paser, Agresivitas (X6) tidak memiliki pengaruh yang nyata sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).
- g. Dengan tingkat signifikansi  $0,175$  dan perolehan  $t$  hitung  $1,382 <$  perolehan  $t$  tabel  $1,68385$ , maka pada tabel 4 memaparkan  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Stabilitas (X7) tidak berpengaruh signifikan sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Paser.

Selaras dengan riset tersebut dapat disimpulkan bahwa Orientasi Orang (X4) mempunyai perolehan  $t$  hitung paling tinggi dan paling signifikan pengaruhnya sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) dan Perhatian terhadap Detail (X2). Penekanan pada perolehan (X3). Agresivitas (X6), orientasi tim (X5), dan stabilitas (X7) sehubungan dengan kinerja pegawai (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Paser.

## SIMPULAN

Orientasi SDM (X4) diketahui memiliki pengaruh yang signifikan sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Paser. Orientasi SDM juga diketahui memiliki pengaruh yang dominan sehubungan dengan Kinerja Pegawai (Y), hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan  $t$  hitung sebesar  $1,758 >$  perolehan  $t$  tabel sebesar  $1,68385$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,086$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Damono, Sapardi D. 2007. Kritik Sastra dan Budaya. Bentang Pustaka: Yogyakarta.
- Gaspersz. 2014. Manajemen Kualitas. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko. Hani T. 2019. Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Jalal, F. 2014. Antropologi Budaya: Konsep, Teori, dan Aplikasi. Rajagrafindo Perkasa, Jakarta
- Koentjaraningrat. 2002. Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan. PT. Balai Pustaka Yogyakarta.
- Koeshartono, D., dan Suwanto, F.X. 2009. Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Majid, N. 2015. Islam, Etika dan Spiritualitas. Mizan. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Peraturan Bupati Paser Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Paser
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama. Sidoarjo.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen E. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai & Basri. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzak & Sagala, Elly. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktek. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi. STIM YKPN. Yogyakarta. Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Soemardjan, S. 2013. Antropologi : Suatu Pengantar. PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Umsu. Medan.
- Tika, Moh., Pabundu. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2022. Manajemen SDM Birokrasi Publik : Strategi Keunggulan Pelayanan Publik. Yogyakarta: YPAPI.
- Wibowo, Bambang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.