

**TINJAUAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI PADA
KARYAWAN PLN UP3 BANDENGAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Perdagangan
(DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh:

**RARA TRI AGUSTIN
NIM. 21134078**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

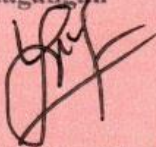
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI PADA
KARYAWAN PLN UP3 BANDENGAN**

Nama : Rara Tri Agustin
No. Bp : 2021/21134078
Program Studi : (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Diketahui Oleh

**Koordinator Program Studi
Diploma III Manajemen
Perdagangan**



Yuki Fitria, SE, MM
NIP.198207222010122002

Padang, Mei 2025

Disetujui Oleh

Pembimbing Tugas Akhir



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 198207222010122002

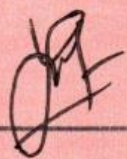
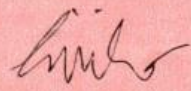
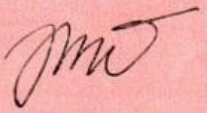
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PLN UP3 BANDENGAN

Nama : Rara Tri Agustin
No. Bp : 2021/21134078
Program Studi : (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Diploma Tiga (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*

Padang, Mei 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE, MM	(Ketua)	
Rini Sarianti, S.E., M.Si.	(Anggota)	
Herlinda Fitri Febriyanti, M.Sc	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rara Tri Agustin
NIM/TM : 21134078/2021
Tempat/ Tanggal Lahir : Muaro Bungo/30 Agustus 2002
Program Studi : (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Gajah Mada, No 28, Gunung Pangilun Padang
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi pada Karyawan PLN UP3 Bandengan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Mei 2025

Yang menyatakan,



Rara Tri Agustin

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan

Dosem pembimbing : Yuki Fitria, SE, MM

Budaya organisasi adalah pola perilaku, sikap, norma, nilai-nilai dan asumsi yang dianut oleh anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, sumber data di peroleh dari kata primer, penelitian ini dilakukan di bulan Oktober 2024. Berlokasi di PLN UP3 Bandengan, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PLN UP3 Bandengan dengan jumlah 70 responden. Pengeumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan secara daring menggunakan Google Forms. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata 3,66 dengan TCR 91%. Maka dapat diartikan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan memiliki ahklak yang sangat baik dalam meningkatkan pekerjaannya.

Kata Kunci: Buadaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis berupa kesehatan dan kesempatan hingga penulis dapat mengadakan penelitian dan menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan lancar. Selanjutnya shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan sampai alam terang benderang, berilmu pengetahuan yang kita nikmati saat sekarang ini.

Tugas Akhir yang berjudul “Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan” ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar ahli madya (A.Md) pada program Diploma III Manajemen Perdagangan Falkutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Tugas Akhir ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik itu bantuan secara moril, maupun secara materil. Untu itu, pada kesempatan yang tersedia ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Bapak Krismadinata, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuki Fitria, SE, MM sebagai ketua prodi Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dan Selaku Dosen Pembimbing Oleh Penulis.

4. Bapak/Ibu staf pengajar dan staf pengajar dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam mengurus sebagai keperluan administrasi.

Dalam tugas Akhir ini tidak luput dari tantangan dan hambatan yang penulis temukan, namun berkat dorongan, bimbingan dari semua pihak diatas penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Untuk itu, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya penulis pribadi sebagai pedoman untuk meningkatkan wawasan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Budaya Organisasi	9
1. Defenisi Budaya Organisasi.....	9
2. Manfaat Budaya Organisasi	10
3. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	11
4. Tujuan Budaya Organisasi	12
B. Indikator	13
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Tempat dan Objek Penelitian	16
C. Waktu Penelitian	16
D. Populasi dan Sampel	16
E. Devinisi Operasional Variabel Penelitian	18
F. Jenis Sumber Data.....	18
G. Teknik Pengumpulan Data	19
H. Teknik Analisis	20

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan	22
1. Sejarah Perusahaan.....	22
2. Visi Misi Perusahaan	23
B. Hasil Penelitian	24

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	38
B. Saran.....	39

DAFTAR PUSTAKA.....	40
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	41
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Populasi	17
Tabel 2	Kisi-Kisi Indikator	18
Tabel 3	Identitas Responden.....	24
Tabel 4	umur Responden	25
Tabel 5	Identitas Respdn.....	25
Tabel 6	Indikator Eksternal Perspective	26
Tabel 7	Indikator Internal Perspective.....	27
Tabel 8	Indikator Continuous Improvement.....	28
Tabel 9	Indikator Innovation	29
Tabel 10	Indikator Accountability	30
Tabel 11	Indikator Commitment	31
Tabel 12	Indikator Formal Structures.....	32
Tabel 13	Indikator Informal Structures	33
Tabel 14	Hasil Penelitian.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Logo Perusahaan.....	23
-------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, keragaman dan inklusi merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Kebijakan diversitas dan inklusi diterapkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang beragam memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi. Mengenai kemajuan tersebut membuat dunia semakin terkoneksi, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami dan memanfaatkan keragaman dan rekruemen, pengembangan karir, dan kondisi kerja. Kualitas sumber daya manusia merupakan isu utama dalam proses pembangunan bagi negara berkembang (Rosma Diniarsa, Lumban MEA Vol 7 No2 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih di tetapkan, dengan menggunakan budaya organisasi yang efesien.

Menurut Panggabean (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja adalah sebagian dari budaya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Effendy (2015) Budaya organisasi diartikan sebagai kumpulan norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan, dan elemen lainnya yang berkembang selama periode waktu yang lama melalui kontribusi pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi, yang kemudian disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Robbins (2017) menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi yang positif dan kinerja karyawan di industri manufaktur Indonesia. Budaya organisasi yang kokoh, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang mendukung peningkatan kinerja, memiliki kaitan erat dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta retensi karyawan

Menurut Ndraha (2013), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Schein (dalam Rusydi, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi yang terbentuk karena pengaruh dari pemimpin ataupun bawaan dari orang-orang yang telah menjadi nilai yang mendasar, akan mempengaruhi kinerja para pegawai, seperti yang ditulis Sharplin (Hadian, 2014). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Bagi karyawan budaya organisasi memiliki manfaat untuk mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam organisasi agar organisasi berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dari penjelasan di atas peneliti menemukan beberapa manfaat dari budaya organisasi yaitu memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai kesamaan langkah dan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pedoman ini, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya serta mengembangkan tingkat interdependensi antar-individu atau

antar-bagian, sehingga setiap elemen dalam organisasi saling melengkapi dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, pedoman ini juga berperan dalam mendorong pencapaian prestasi kerja dan produktivitas yang lebih baik. Dengan adanya arahan yang jelas, individu dapat lebih fokus pada tujuan organisasi dan lebih konsisten dengan tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk meraih pencapaian karir yang pasti dan memuaskan dalam organisasi.

PLN Persero merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bertugas menyalurkan pembangkit tenaga listrik, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia seperti Teknologi yang semakin maju sehingga karyawan harus dengan cepat dapat memahami teknologi tersebut dan masalah sering tidak sesuai penempatan suatu karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga karyawan dapat meningkat dalam rangka efisien dan produktif.

PLN UP3 Bandengan merupakan salah satu kantor Unit PLN yang memiliki fungsi pelaksana pelayanan tenaga listrik yang berlokasi di Jalan Bandengan Utara No 79 Jakarta Utara. Kantor dinas ini mempunyai tugas melayani dan menjaga kehandalan pasokan listrik di wilayah Bandengan Jakarta Utara.

Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, Kinerja pegawai yang baik akan tercapai jika perusahaan mampu

mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Keberlangsungan operasional PLN (Persero) Bandengan tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan PLN (Persero) Bandengan sebagai sebuah perusahaan listrik karena produksi sebuah perusahaan listrik merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang aktif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi ekspektasi masyarakat yang memerlukannya.

Menurut Agustino (2012) implementasi ialah pelaksanaan tidak oleh individu, pejabat, instansi pemerintah, maupun kelompok swasta dengan tujuan untuk menggapai cita-cita yang telah digariskan dalam keputusan tertentu. Menurut Winarno (2010), pengertian implementasi adalah suatu tindakan yang harus dilakukan oleh sekelompok individu yang ditunjukan dalam penyelesaian suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Usman (2012), pengertian implementasi adalah sesuatu yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terikat oleh mekanisme. Dengan begitu, maka implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Erick Thorir selaku Menteri BUMN mengatakan bahwa pentingnya nilai AKHLAK dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan keseharian, yaitu Transformasi tidak mungkin tanpa pembentukan karakter. Jika menginginkan Indonesia maju dan juga makmur, atau mendunia. Harus

didasari dengan kepemimpinan yang berkarakter. mencerminkan penerapan prinsip-prinsip etika dan karakter, dalam lingkungan kerja yang melibatkan perusahaan milik negara. Nilai AKHLAK, yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, memiliki dampak signifikan dalam konteks BUMN. Nilai AKHLAK menjadi dasar utama dalam mempertahankan nilai-nilai budaya kerja yang baik supaya tidak tergerus oleh perkembangan zaman.

Pengalaman kerja lapangan yang dilakukan oleh penulis di PLN UP3 Bandengan selama kurang lebih enam bulan, penulis melihat selama bekerja karyawan sangat menghargai satu sama lain, dan tidak membedakan karyawan tetap dengan mahasiswa yang lagi mengikuti proses kerja lapangan di PLN UP3 Bandengan. Selama penulis mengikuti proses yang ada

Akhlak dalam dunia kerja memainkan peranan yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Integritas, tanggung jawab, dan kejujuran adalah nilai-nilai akhlak yang harus diterapkan oleh setiap individu di tempat kerja. Integritas memastikan bahwa seorang pekerja bertindak sesuai dengan prinsip moral dan etika, meskipun dalam situasi yang sulit atau tanpa pengawasan langsung. Tanggung jawab menuntut agar setiap individu memenuhi komitmen dan menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, sementara kejujuran membangun kepercayaan antara rekan kerja dan atasan. Dengan menerapkan akhlak yang baik, karyawan tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang saling menghormati dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan

Pengalaman kerja lapangan yang dilakukan oleh penulis di PLN UP3 Bandengan selama kurang lebih enam bulan, penulis melihat selama bekerja karyawan sangat menghargai satu sama lain, dan tidak membedakan karyawan tetap dengan mahasiswa yang lagi mengikuti proses kerja lapangan di PLN UP3 Bandengan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana implementasi budaya organisasi pada PLN (Pesero) UP3 Bandengan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui tinjauan implementasi budaya organisasi pada PLN (Pesero) UP3 Bandengan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk mengurangi beban kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Salah satu bahan pengetahuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan penulis, terdapat lima indikator mempunyai hasil TCR tertinggi yang sama yaitu 92% dan hasil TCR terendah 88%. Dari hasil lima indikator yang mempunyai nilai tertinggi yang sama yaitu indikator :

1. External Perspective memiliki Mean sebesar 3,67 dengan TCR 92% dengan keterangan sangat baik. Berarti pada indikator External Perspective PLN UP3 Bandengan sudah sangat baik dalam melayani pelanggan, tetapi belum optimal.
2. Continuous Improvement memiliki Mean sebesar 3,66 dengan TCR 92% dengan keterangan sangat baik. Berarti pada indikator Continuous Improvement PLN UP3 Bandengan sudah sangat baik dalam mengembangkan strategi pekerjaan, tetapi belum optimal.
3. Commitment memiliki Mean sebesar 3,69 dengan TCR 92% dengan keterangan sangat baik. Berarti pada indikator Commitment PLN UP3 Bandengan sudah sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, tetapi belum optimal.
4. Formal Structures memiliki Mean sebesar 3,69 dengan TCR 92% dengan keterangan sangat baik. Berarti pada indikator Formal Structures PLN UP3 Bandengan sudah sangat baik dalam menkoordinasi setiap divisi, tetapi belum optimal.

5. Informal Structures memiliki Mean sebesar 3,70 dengan TCR 92% dengan keterangan sangat baik. Berati pada indikator Informal Structures PLN UP3 Bandengan sudah sangat baik dalam berinteraksi sesama rekan kerja, tetapi belum optimal.

Indikator yang mempunyai nilai terendah yaitu :

Internal Perspective memiliki Mean sebesar 3,53 dengan TCR 88% dengan keterangan baik. Berati pada indikator Internal Perspective PLN UP3 Bandengan baik dalam memahami pelanggan, tetapi belum optimal.

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penulis dalam penelitian tentang Tinjauan Implementasi Budaya Organisasi Pada Karyawan PLN UP3 Bandengan. Maka kesimpulan dari penelitian ini bahwa Karyawan PLN UP3 Bandengan memiliki Implementasi Budaya Organisasi yang sangat baik. Tetapi belum optimal, diharapkan untuk kedepannya PLN UP3 Bandengan dapat lebih mengoptimalkan lagi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diusulkan penulis dari indikator Internal Perspective dengan nilai TCR terendah 88% yaitu :

Semoga PLN UP3 Bandengan bisa lebih menciptakan budaya Internal yang kuat, seperti menciptakan lingkungan kerja sama antar individu, membangun apresiasi budaya untuk meningkatkan motivasi, dan mendukung pencapaian tujuan jangka Panjang. Agar dapat mempertahankan nilai kerja yang lebih optimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, H. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial sekretarat daerah kabupaten kutai timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 NO, 397-398.
- Aziz, F. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro Umum kementrian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *jurnal pendidikan manajemen perkantoran* Vol.2 No, 68-70.
- Mokodompit, R. E. (2021). Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kinerja karyawan honorer di layanan aduan PT PLN (persero) UP3 Kotamobagu. *psikopedia* Vol. 2 No, 313-316.
- Muis, M. R. (2018). pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal ekonomi & ekonomi syariah* Vol.1 No, 10-13.
- Nellarianty. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal ekonomi & bisnis* VOL. 14, 140-145.
- sugiarti, c. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *jurnal manajemen & bisnis* VOL. 14 NO, 146-148.