



**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN BALANGAN**

Heny Risinta¹, Arif Budiman², Siti Raudah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : resintareny@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan adalah Lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, disiplin kerja yang masih rendah dilihat dari kebiasaan pegawai saat jam kerja yang tergolong santai-santai saja, Etos kerja yang tergolong rendah dilihat dari kerjasama yang tergolong rendah dan Penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan target waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 50 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolahan data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil dari penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja. Hal ini dilihat dari nilai T_{hitung} sebesar $5.233 > T_{tabel} 2,010$ maka H_a diterima (menolak H_0) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Besar pengaruh kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel Budaya Kerja sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problems that occur in relation to the influence of work culture on employee performance in the Balangan Regency Civil Service Police Unit are a work environment that is less conducive to carrying out daily work, work discipline that is still low seen from employee habits during working hours which are relatively relaxed. , The relatively low work ethic is seen from the relatively low level of cooperation and work completion that does not meet the target time. The purpose of this research is to determine the influence of work culture on employee performance and the magnitude of its influence. The research method used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using total sampling techniques to determine a sample of 50 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which is then assisted with a statistical data processing application, namely IBM SPSS 26.0 Statistics For Windows. The results of the research state that there is a positive and significant influence between employee performance and work culture. This can be seen from the T_{count} value of $5.233 > T_{table} 2.010$, so H_a is accepted (rejects H_0) so it can be concluded that the Work Culture variable (X) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). The influence of employee performance on work culture can be seen from the R^2 value of 0.363 or 36.3%. This shows that the percentage of influence of employee performance variables on the Work Culture variable is 36.3% and the remaining 63.7% is influenced and explained by other variables not studied.

Keywords: Work Culture, Employee Performance



PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melakukan kewajibannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi tanggung jawab yang tinggi, kemampuan yang kurang, dan tempat kerja yang canggung. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan ini bermanfaat bagi organisasi. Setiap organisasi administrasi berusaha untuk bekerja pada presentasi perwakilannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dan kinerja pegawai suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuannya. Pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja sangatlah penting mengingat adanya pergeseran arah strategi pemerintah sebagaimana yang dikehendaki oleh semangat perubahan untuk memberikan ruang yang lebih besar kepada daerah untuk bergerak dalam pemerintahan dan kegiatan perbaikan dimana otoritas publik dan perangkatnya mengambil peran yang lebih besar sebagai fasilitator. Pergeseran arah strategi ini mengisyaratkan betapa mengesankannya keterampilan para pekerja dalam menjawab kesulitan masa globalisasi dalam menghadapi persaingan.

Dalam asosiasi pemerintah dan rahasia, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan yang didorong oleh individu atau kelompok, yang secara efektif bertindak sebagai penghibur, sehingga pencapaian tujuan hierarkis disebabkan oleh upaya yang dilakukan oleh individu dalam asosiasi. Kinerja yang otoritatif tidak ditetapkan secara tegas oleh komponen-komponen wakilnya, sehingga dalam menilai presentasi suatu asosiasi memperkirakan sejauh mana pelaksanaan kerja para pegawainya sudah ideal. Kinerja yang representatif adalah sesuatu yang dilakukan oleh perwakilan, pelaksanaan pekerjaan yang dilihat oleh perwakilan, kapasitas kerja dikaitkan dengan pemanfaatan perangkat keras kantor.

Budaya kerja merupakan suatu cara berpikir yang selalu berusaha menjadikan apa yang telah dikerjakan menjadi lebih baik atau sempurna dengan mencoba hal-hal baru dan yakin akan kemajuan yang akan dicapai. Sebagai pekerja masyarakat, peran pegawai pemerintah sebagai mesin pengatur diharapkan dapat bekerja dengan sukses dan cakap untuk memperluas kemampuan asosiasi pemerintah. Selain tuntutan di atas, kewajiban lainnya adalah menjaga dan menggarap gambaran wakil menurut masyarakat pada umumnya, karena seringkali mereka dipandang sebagai pekerja yang tidak memiliki perkembangan kerja yang tinggi sehingga pelaksanaannya dianggap tidak tepat. ideal. Pandangan ini memberikan penghiburan yang sangat mendalam dan memungkinkan individu yang memahaminya memandang pekerjaan, baik secara eksklusif maupun berkelompok dalam suatu perkumpulan, sebagai sesuatu yang penting. Efisiensi kerja yang dihasilkan di kantor-kantor pemerintah harus terus meningkat dalam jangka panjang, namun saat ini kita jarang melihat bahwa efisiensi dapat dipertahankan oleh individu yang terlibat di dalamnya.

Menurut KEPMENPAN (2008), permasalahan dalam penerapan budaya kerja aparatur negara adalah mengabaikan nilai moral dan budaya kerja, sehingga berdampak pada kondisi kinerja instansi pemerintah dengan cara sebagai berikut: 1) Opini negatif masyarakat terhadap pelayanan publik yang disediakan oleh pejabat pemerintah; 2) Kurangnya disiplin aparat pemerintah menunjukkan bahwa keterbukaan aparat pemerintah dalam memberikan bantuan kepada daerah masih belum dapat diterima; (3) Ketidakmampuan pejabat pemerintah untuk melaksanakan budaya kerja yang buruk menambah gambaran buruk mengenai pihak berwenang. (4) Kurangnya informasi, kemampuan dan sikap pada pejabat pemerintah sehingga harus dipindahtangankan. Mewujudkan budaya kerja aparatur negara yang memiliki kualitas yang baik merupakan langkah awal yang harus diambil dengan tujuan akhir untuk menyelesaikan perubahan peraturan secara umum, sehingga dapat menjadi sebuah organisasi yang mampu dan mampu bertahan dengan alat yang sempurna, lugas dan terampil dalam menjalankan tugasnya. kewajiban. Efisiensi merupakan instrumen garis besar mengenai

jumlah dan sifat pelaksanaan pekerjaan, dengan mempertimbangkan penggunaan aset. Cara berpikir efisiensi menyiratkan keinginan dan upaya setiap individu untuk terus-menerus mengerjakan hakikat kehidupan dan pekerjaannya. Orang-orang yang memahami sudut pandang ini akan mampu memprioritaskan pekerjaan—baik secara individu maupun kolektif dalam suatu organisasi—dan menerima banyak dorongan dari hal tersebut.

Persepsi karyawan terhadap budaya tempat kerja akan mengungkapkan kekuatannya dengan mempengaruhi perilaku yang ditandai dengan motivasi tinggi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen. Semakin membumi budaya kerja maka semakin tinggi pula efisiensi yang dihasilkan oleh perwakilan. Dan pada akhirnya akan memberikan pemenuhan terhadap daerah dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah Negara. Budaya kerja dapat diketahui setelah melalui interaksi yang panjang. Hal ini karena mengubah kualitas lama menjadi kualitas baru akan mendapat ruang untuk berubah menjadi kecenderungan dan penyempurnaan serta perbaikan yang tiada henti. Karakter ini berubah menjadi sikap, kemudian berubah menjadi cara berperilaku yang memuatnya.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Lingkungan kerja kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang kurang baik dilihat dari etos kerja yang tergolong rendah dilihat dari kerjasama yang tergolong rendah dalam hal penyelesaian pekerjaan dikarenakan antar pegawai kurang memperdulikan rekan kerja yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. (*Sumber: Observasi Penulis, 26 September 2023*)
2. Penyelesaian kerja yang tidak dipenuhi sesuai target waktu yang ditentukan seperti penyusunan laporan penertiban ataupun perencanaan kerja jangka pendek yang kurang optimal seperti jadwal giat operasi dan lain sebagainya. (*Sumber: Observasi Penulis, 26 September 2023*)
3. Kecepatan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong kurang baik dilihat dari adanya beberapa pekerjaan yang belum dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan seperti penyusunan laporan giat operasi. (*Sumber: Observasi Penulis, 26 September 2023*)

Untuk melihat bagaimana sebenarnya Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan, maka penulis tertarik untuk melakukan serangkaian penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan”**

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan yang beralamat di Jln. Jenderal Ahmad Yani, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan Kode Pos 71611.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sesuai dengan penilaian (Arikunto, 2016), yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini berjumlah 50 responden yang terdiri dari seluruh pegawai pada DinsosP3AMD Kabupaten Balangan dengan pengujian absolut. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.



PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Diketahui Nilai Validitas $>0,278$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan seluruh item penelitian ini adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* pada penelitian ini lebih besar dari nilai *Cronbach standard* yakni 0,60, maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan adalah reliabilitas alat ukur yang baik.

2. Karakteristik Variabel Penelitian

a. Budaya Kerja

1) Anggapan dasar tentang kerja

a) Beban kerja

Pegawai sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan beban kerja pada bidangnya masing-masing.

b) Bekerja sebagai sumber penghasilan

Pegawai menganggap pekerjaan sebagai sumber penghasilan bagi keluarga, walaupun mempunyai usaha lain sebagai sumber pendapatan tetapi tidak mengganggu atau menghambat kewajiban mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara.

c) Bekerja untuk kepentingan organisasi

Pegawai bekerja sesuai dengan kepentingan organisasi seperti tupoksinya untuk penegakkan peraturan daerah ataupun kegiatan administratif lainnya sebagai target yang akan dicapai.

d) Bekerja untuk kemajuan organisasi

Pegawai bekerja sesuai dengan kepentingan organisasi seperti tupoksinya untuk penegakkan peraturan daerah ataupun kegiatan administratif lainnya sebagai target yang akan dicapai sehingga kemajuan organisasi akan tercapai dengan baik.

2) Sikap terhadap pekerjaan

a) Pengetahuan terhadap pekerjaan

Pengetahuan terhadap pekerjaan pegawai tergolong baik dikarenakan adanya pembinaan teknis ataupun pengarahan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas.

b) Informasi kerja yang mencukupi

Informasi pekerjaan pegawai tergolong baik dikarenakan adanya pembinaan teknis ataupun pengarahan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas.

c) Kesadaran akan kepentingan

Pegawai sadar akan pentingnya tanggungjawab terhadap pekerjaan dilihat dari terlaksananya tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai target yang diharapkan.

3) Perilaku ketika bekerja

a) Taat terhadap aturan

Pegawai tergolong mempunyai ketaatan yang baik terhadap peraturan hal ini dilihat dari tidak adanya pelanggaran kerja yang dilakukan selain itu hal tersebut didorong pengawasan pimpinan yang tergolong baik terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

b) Antusias dalam bekerja

Pegawai tergolong antusias dalam bekerja seperti dalam pelaksanaan tugas kegiatan lapangan seperti giat operasi penertiban ataupun kegiatan administrasi yang dapat

terlaksana dengan baik.

c) Menghargai ide dan saran dari rekan kerja

Pegawai mempunyai sikap yang baik dalam menghargai sesama rekan kerja khususnya dalam pembagian tugas ataupun pemecahan masalah yang dihadapi dalam suatu pekerjaan.

d) Disiplin dalam bekerja

Pegawai mempunyai sikap disiplin yang baik dalam bekerja sehari-hari seperti tidak ada pelanggaran jam kerja atau melaksanakan pekerjaan diluar peraturan yang ditetapkan.

4) Lingkungan kerja & alat kerja

a) Lingkungan kerja yang nyaman

Kondisi lingkungan kerja tergolong baik dilihat dari kebersihan, kondisi geografis akses jalan yang mudah diakses, serta suasana sejuk dalam bekerja.

b) Memanfaatkan peralatan kerja dengan baik

Pegawai dapat memanfaatkan dengan baik peralatan kerja seperti komputer, printer, jaringan internet ataupun kendaraan operasional sehingga pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik.

c) Fasilitas pendukung kerja yang mencukupi

Pegawai mempunyai fasilitas kerja yang baik seperti komputer, printer, jaringan internet ataupun kendaraan operasional sehingga pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik.

5) Etos kerja

a) Bekerja tepat waktu

Etos kerja Pegawai tergolong kurang baik dilihat dari beberapa pekerjaan yang belum selesai sesuai waktu yang ditentukan seperti penyelesaian laporan dan lain sebagainya.

b) Dapat bekerjasama

Pegawai dinilai kurang baik dalam hal kerjasama pelaksanaan tugas seperti pelaksanaan tugas kantor ataupun kegiatan di lapangan hal ini dikarenakan kesibukan masing-masing dalam bekerja melaksanakan tugas.

c) Loyalitas tinggi terhadap organisasi

Pegawai mempunyai loyalitas kerja yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan ketentuan.

d) Motivasi kerja

Pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan ketentuan.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

1) Kualitas

a) Ketelitian

Pegawai mempunyai ketelitian kerja yang baik dilihat dari hasil pekerjaan yang jarang ditemukan kesalahan.

b) Kecepatan penyelesaian pekerjaan

Pegawai mempunyai kecepatan penyelesaian kerja yang kurang baik dilihat dari beberapa pekerjaan yang belum selesai sesuai dengan waktu yang ditargetkan seperti penyusunan laporan giat operasi dan lain sebagainya.

2) Kuantitas

- a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Pegawai mampu menyelesaikan jumlah target pekerjaan dengan baik.

- b) Pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan baru

Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan baru seperti peraturan daerah dan lain sebagainya.

3) Ketepatan Waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan Pegawai tergolong kurang baik dilihat dari beberapa pekerjaan yang tidak dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan seperti penyelesaian laporan dan lain sebagainya.

- b) Pencapaian target kerja

Pegawai mampu menyelesaikan jumlah target pekerjaan dengan baik.

4) Efektivitas

- a) Pemanfaatan Sumber daya Teknologi kerja

Pegawai mampu tergolong baik dalam memanfaatkan teknologi penunjang kerja seperti komputer, printer, jaringan internet, smartphone, dan lain sebagainya.

- b) Pemanfaatan Sumber daya finansial

Pegawai mampu tergolong baik dalam memanfaatkan sumberdaya finansial seperti dana operasional pelaksanaan giat operasi lapangan dan lain sebagainya.

5) Kemandirian

- a) Komitmen kerja

Komitmen kerja pegawai mampu tergolong baik dilihat dari terlaksananya dan selesainya pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

- b) Tanggungjawab kerja

Tanggungjawab kerja pegawai mampu tergolong baik dilihat dari terlaksananya dan selesainya pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas & Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Nilai validitas per item diketahui $>0,278$ (R Tabel) maka dapat dikatakan item pernyataan pada tiap indikator dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dari nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai *Cronbach's standard* yakni $> 0,60$, maka diindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $0,19 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linieritas

Nilai signifikansi adalah $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$ maka H_a diterima hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan linier antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk menganalisis tingkat kinerja pegawai.



d. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi Budaya Kerja sebesar .624**. Artinya besar korelasi antara variabel Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai ialah sebesar 0,624 atau kuat karena mendekati nilai angka 1.

e. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi, perhitungan statistik regresi menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

f. Pengujian Hipotesis

Besarnya nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga diduga variabel budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai T_{hitung} sebesar $5.233 > T_{tabel} 2,010$ maka H_a diterima (menolak H_0) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan variabel Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan “Kuat”. Artinya, budaya kerja langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T_{hitung} sebesar $5.233 > T_{tabel} 2,010$ maka H_a diterima (menolak H_0).
2. Besar pengaruh kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja dilihat dari nilai R^2 (R^2 Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel Budaya Kerja sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Baihaqi, A. (2022) ‘Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) ‘PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) ‘Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province’, *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Lanjutan. Yogyakarta: CV Budi Utama.



- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Prasetya, Triguno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Sirait. D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sofyan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.
- Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, Yoseph Darius Purnama Ranga. 2023. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala*. Universitas Nusa Nipa Maumere.
- Sukartini, Porman Lumban Gaol. 2022. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara*. Politeknik STIA LAN Jakarta