

Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman

Siwi Linda Rukmana¹, Sri Haryani^{2*}, Rasistia Wisandianing Primadineska³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: bundaninik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian berjumlah 86 orang Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman, teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan uji t, uji F (*goodness of fit*), dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman.

Kata kunci: budaya organisasi, etika kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of organizational culture, work ethics, and leadership on employee performance. Research using quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The sample in this study are 86 civil servants of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) Sleman Regency, the sampling technique method is using purposive sampling method. The data analyzed by the t-test, F-test (goodness of fit), and multiple linear regression using the SPSS 22.00 program. The results of this study shows that: (1) Organizational culture has a positive significant effect on employee performance, (2) Work ethics has a positive significant effect on employee performance, (3) Leadership has a positive significant effect on the performance of employees of the Sleman Regency Regional Financial and Asset Agency (BKAD).

Keywords: *organizational culture, work ethics, leadership, employee performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi/perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan harus dilakukan secara efektif, yang tentu saja memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan manajemen yang baik. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan peran yang sangat penting guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bagaimana pun, sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki rasa, rasio, dan karsa yang mampu mengolah akal, perasaan sehingga menciptakan keterampilan dan pengetahuan serta dorongan untuk melakukan yang terbaik (Sutrisno, 2019).

Sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Kinerja merupakan output yang dihasilkan dari sebuah proses selama periode tertentu, sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang sudah diatur sebelumnya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Pendapat lain menyebutkan, menurut Mangkunegara (2017) kinerja/ prestasi kerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu telah banyak yang membahas/mengkaji tentang kinerja. Objek penelitiannya pun bervariasi, antara lain pada perusahaan manufaktur, perusahaan jasa maupun instansi pemerintah. Pada instansi pemerintah, penelitian tentang kinerja dianggap penting dikarenakan, setiap output yang dihasilkan oleh instansi pemerintah sudah memiliki standar yang jelas. Selain itu, kinerja instansi pemerintah amat dekat dengan masyarakat, dan hasil kebijakannya pun secara langsung diterapkan pada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya pengendalian yang mencukupi supaya kinerja instansi pemerintahan berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan mengkaji pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan kepemimpinan dengan menggunakan metode survei di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman.

Budaya diartikan sebagai nilai-nilai dasar dari segenap bentuk kebudayaan atau hasil kebudayaan. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Tumanggor, Ridho, & Nurochim, 2017). Budaya organisasi menurut Rivai, Hadad, & Ramly (2019) adalah sesuatu yang pegawai rasakan dan rasa tersebut dapat menciptakan kepercayaan, nilai-nilai, serta harapan. Wirawan (2007) menyatakan budaya organisasi berperan sebagai karakteristik khusus organisasi yang berisi seperangkat ciri khas yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Adanya karakteristik tersebut mampu merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu kesatuan.

Selain budaya organisasi, etika kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang (Salahudin, Alwi, & Baharudin, 2016). Kinerja seseorang dapat dilihat dari perilaku yang ditampilkan di tempat kerja, walaupun tidak spesifik terkait dengan apa yang dikerjakannya. Salahudin dkk (2016) menyatakan bahwa etika kerja timbul dari adanya norma budaya yang menganjurkan seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Norma tersebut yang kemudian menumbuhkan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik bagi individu.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja terutama pada instansi pemerintahan adalah kepemimpinan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan memegang peran yang sangat penting di organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja individu. Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa pemimpin memiliki beberapa fungsi dasar manajemen terutama fungsi pengarahan dan pengawasan kinerja, mengatur sistem kompensasi, dan menemukan inovasi.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) merupakan organisasi pemerintah daerah yang memiliki ketiga faktor di atas. Beberapa penelitian masih menemukan hasil yang belum dapat disimpulkan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena kedudukannya yang cukup krusial dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah di kabupaten Sleman, maka penelitian ini ingin menguji lebih lanjut apakah budaya organisasi, etika kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja individu.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Sutrisno, 2019). Menurut Cushway dalam Sedarmayanti (2019), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dan tujuan antara lain yakni memberi saran kebijakan kepada manajemen untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai tenaga kerja dengan motivasi tinggi dan kinerja yang baik, serta mampu menjalankan kebijakan dan prosedur organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga harus dapat mengatasi konflik dan situasi kritis yang timbul sehingga tidak mengganggu organisasi dalam mencapai tujuan, serta mampu dijadikan sebagai sarana komunikasi antarpegawai dengan manajemen organisasi.

Dalam suatu organisasi/ perusahaan, faktor budaya organisasi memegang peranan penting karena budaya organisasi merupakan cerminan dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Namun demikian, faktor ini tidak mudah ditangkap atau dicerminkan oleh seluruh anggota organisasi dikarenakan setiap organisasi memiliki budaya atau karakteristik yang berbeda-beda. Adanya budaya organisasi dianggap dapat menciptakan kepercayaan, nilai-nilai organisasi dan harapan, serta mampu digunakan untuk mengatasi permasalahan baik masalah dari dalam organisasi maupun luar organisasi (Rivai, dkk.,2009).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi dianggap sebagai patokan atau nilai dasar yang mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi membentuk suatu pemikiran yang membangun/ konstruktif dan memiliki motivasi untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menciptakan kerja sama tim yang baik serta membangun rasa kebersamaan yang tinggi antaranggota organisasi (Edison, 2018). Uha (2013) menyebutkan bahwa menurut teori Kotter dan Heskett, budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan keseragaman tujuan sehingga kegiatan organisasi akan lebih mudah diarahkan.

Kaitannya dengan kinerja organisasi, penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kinerja organisasi akan meningkat apabila budaya organisasi yang tercipta sesuai dengan konteks industrinya. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, bahwa budaya masing-masing organisasi berbeda, namun budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Setiawan & Kartana, 2016). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.

Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai

Salahudin dkk. (2016) menyebutkan bahwa etika kerja merupakan salah satu prediktor yang baik terhadap kinerja pegawai. Etika kerja akan mendorong seseorang melakukan

kinerja yang baik dan adanya etika kerja membantu organisasi untuk mencapai kinerja yang hebat. Menurut Salahudin dkk. (2016) etika kerja adalah norma budaya yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Etika kerja mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri individu, sehingga individu akan merasa atau meyakini bahwa pekerjaannya memiliki nilai intrinsik yang mampu menambah nilai pada dirinya. Seseorang dengan persepsi tersebut akan cenderung melakukan pekerjaannya sepenuh hati. Pekerjaan yang dilakukan sepenuh hati tentu akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

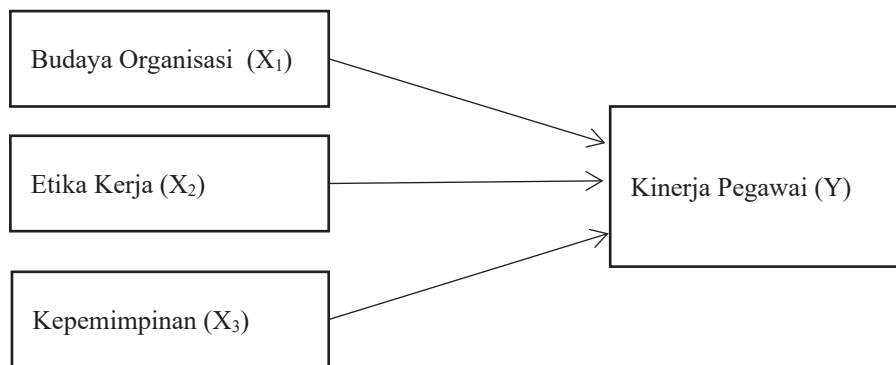
Hipotesis 2: Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Selain budaya organisasi dan etika kerja, kepemimpinan merupakan proses yang harus dibangun dan dimiliki oleh setiap pimpinan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya sekadar menjadi pemimpin, tetapi juga bagaimana cara memimpin, membimbing, menginspirasi dan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai (Edison, dkk.,2018; Sutrisno, 2019).

Kepemimpinan yang baik dan kuat di dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dan akan mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi (Mabuat, 2016; Larasati, 2018; Wibowo, 2018). Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kategori penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berarti bahwa data penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab secara tertulis (Sugiyono, 2018).

Setiap jawaban dari pernyataan kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang mana peneliti menentukan syarat-syarat tertentu pada sampel penelitian. Sampel penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman yakni sebanyak 86 responden. Sebelumnya, dilakukan pengujian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berkualitas baik. Analisis yang dilakukan adalah dengan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas untuk memastikan bahwa nilai residual variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian berikutnya adalah uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan hipotesis diuji menggunakan regresi linier berganda (Wiyono, 2011). Data diolah menggunakan alat statistik SPSS 22.0. Persamaan regresi linier berganda yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	: Kinerja pegawai
α	: konstanta
β	: koefisien regresi
e	: <i>error</i>
X_1	: Budaya organisasi
X_2	: Etika kerja
X_3	: Kepemimpinan

Variabel budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_3) dan kinerja pegawai (Y) diukur menggunakan indikator yang dirancang oleh Edison dkk. (2018), sedangkan variabel etika kerja (X_2) diukur menggunakan indikator yang disusun oleh Miller *et al.* dalam Salahudin dkk. (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item instrumen penelitian, mewakili indikator yang diukur (Wiyono, 2011). Pengujian validitas dilakukan menggunakan pengujian dua sisi, dengan taraf signifikansi 0.05, dengan n=83. Dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $83 - 2 = 81$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0.181$. Hasil dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua butir instrumen penelitian > 0.181 , sehingga keseluruhan item mencerminkan indikator yang diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana responden stabil dan konsisten dalam menjawab pertanyaan dimensi suatu variabel di dalam kuesioner (Sujarweni & Utami, 2019). Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel lebih dari 0.60. Pengujian atas seluruh instrumen penelitian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60, dengan rincian sebagai berikut: Budaya Organisasi (X_1) 0.844; Etika kerja (X_2) 0.768; Kepemimpinan (X_3) 0.873 dan Kinerja Pegawai (Y) 0.884. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel/ andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji kualitas variabel dalam penelitian. Uji pertama adalah uji normalitas, yang digunakan untuk mengetahui distribusi normal dari nilai residual (Ghozali, 2018). Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.200 (lebih dari 0,05) sehingga nilai residual memiliki distribusi normal.

Uji berikutnya adalah uji multikolinearitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak saling berhubungan (Wiyono, 2011). Sehingga nilai regresi yang dihasilkan menunjukkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *variance inflantion factor* (VIF) kurang dari 5. Hasil pengujian menunjukkan VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 2.106, etika kerja 1.839, dan kepemimpinan 2.021 pada dependen variabel yakni kinerja pegawai.

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan uji Glejser yang bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada ketidaksamaan varian dari residual seluruh model regresi. Data dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila signifikansi lebih dari 0.05. Hasil menunjukkan signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.563, etika kerja 0.521, dan kepemimpinan 0.528, sehingga data bebas heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan regresi linier berganda, yakni menguji pengaruh variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen (Wiyono, 2011). Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) kabupaten Sleman (*sig.* 0.004<0.05), dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Variabel etika kerja secara statistik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD kabupaten Sleman (*sig.* 0.003<0.05), sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD kabupaten Sleman (*sig.* 0.000<0.05), bahwa hipotesis 3 diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.747	4.036		-1.176	.243
X1 (Budaya Organisasi)	.233	.079	.277	2.965	.004
X2 (Etika Kerja)	.227	.074	.268	3.071	.003
X3 (Kepemimpinan)	.389	.090	.395	4.312	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -4.747 + 0,233X1 + 0,227X2 + 0,389X3 + e$$

Penelitian ini juga menguji pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen (X1=0.004; X2=0.003; X3= 0.000 < 0.005). Hasil uji

F (*goodness of fit*) menunjukkan F hitung sebesar 54.058 (*sig.* 0.000<0.05), maka kesimpulan yang diperoleh bahwa model regresi sudah benar-benar fit.

Nilai koefisien determinasi *adjusted R-square* diperoleh sebesar 0.660 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 66%, sedangkan 34% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) merupakan salah satu bagian yang krusial dalam sistem pemerintahan. Sebagian besar anggota organisasi adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), oleh karena itu kinerja pegawai harus diperhatikan supaya mampu tercapai tujuan organisasi. Pegawai BKAD Sleman tentu sudah melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga budaya organisasi sudah terbentuk. Hal ini selaras dengan hipotesis pertama, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menciptakan keteladanan, kepercayaan, nilai-nilai dan harapan sehingga dapat mendorong kinerja yang baik (Rivai, dkk., 2019).

Sebagai bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), tentu para pegawai BKAD memiliki aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi. Peraturan dan tata tertib akan membentuk etika kerja yang baik, yakni selalu berorientasi pada peningkatan mutu kerja serta membangun kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Salahudin, dkk., 2016). Selaras dengan pernyataan tersebut, hipotesis kedua mendukung bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKAD.

Organisasi pemerintah merupakan salah satu yang memiliki struktur kepengurusan yang jelas, sehingga dalam menjalankan tugasnya, anggota organisasi dapat dengan tepat mengetahui posisi dirinya juga mengetahui atasan dan bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk menganalisis kinerja. Kepemimpinan dalam organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang jelas dan mutlak, dan hal ini lah yang dapat membangun visi, mengembangkan komitmen anggota organisasi serta memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi (Rivai, dkk., 2014). Selaras dengan hipotesis ketiga, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKAD. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini terdukung. Variabel budaya organisasi, etika kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Meskipun indikator-indikator dalam penelitian ini valid dan reliabel, tetapi indikator yang digunakan adalah indikator yang biasa diujikan pada organisasi nonpemerintah, sehingga kemungkinan ada beberapa hal yang tidak bisa disamakan. Penelitian ke depan dapat menggunakan indikator-indikator penelitian yang sampelnya juga menggunakan organisasi pemerintah.

Keterbatasan yang kedua adalah walaupun nilai *adjusted R-square* penelitian ini adalah 0.660, yang artinya variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 66%, tetapi penelitian selanjutnya dapat mencari variabel independen yang lebih

baik dalam menjelaskan kinerja pegawai. Keterbatasan ini dimungkinkan karena literatur yang digunakan bersumber dari negara lain dan sampel bukan merupakan anggota organisasi pemerintah, sehingga menyebabkan nilai *adjusted R-square* kurang maksimal.

Penelitian selanjutnya juga dapat membandingkan kinerja antara pegawai pemerintah PNS dan non-PNS sehingga hasil penelitian dapat lebih kaya. Selain itu dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang diteliti untuk menentukan kebijakan agar kinerja pegawainya meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Mabuat, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DISPENDA Sulut UPTD Tondano. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Solo: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., Hadad, M., & Ramly, M. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salahudin, B., Alwi, B., & Baharudin, B. (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 465-471.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Kartana, T. J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tegal. *Multiplier*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V., & Utami, L. (2019). *The Master Book of SPSS*. Yogyakarta: Startup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Tumanggor, R., Ridho, K., & Nurochim. (2017). *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2018). *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.