

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Harian Bengkulu Ekspres

Rafinita Aditia, Iud Dwi Mursito

Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Bengkulu

rafinitaaditia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Harian Bengkulu Ekspres. Budaya organisasi dalam penelitian ini beracuan pada asas integritas dan asas keakraban. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket berskala *Likert*. Penelitian ini mengkaji hipotesis dan melanjutkannya dengan interpretasi tentang pengaruh variabel independent berupa asas integritas dan asas keakraban terhadap variabel dependent berupa kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrument angket yang kemudian dianalisis statistik deskriptif. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis, dilakukan uji kuantitatif guna menemukan kebenaran hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat antara budaya organisasi berupa asas integritas dan asas keakraban terhadap kinerja karyawan di Harian Bengkulu Ekspres.

Kata Kunci: Integritas, Keakraban, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study of Pafa Harian Bengkulu Ekspres

ABSTARCT

This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at Harian Bengkulu Ekspres. The organizational culture in this study is based on the principles of integrity and familiarity. This research is a quantitative study that shows a cause-effect relationship. The sample in this study were 51 employees. The data collection technique used was a Likert scale questionnaire. This study examines the hypothesis and continues with an interpretation of the effect of the independent variable in the form of the integrity principle and the familiarity principle on the dependent variable in the form of employee performance. The data analysis technique used in this study was a questionnaire instrument which was then analyzed by descriptive statistics. Furthermore, in testing the hypothesis, a quantitative test is carried out in order to find the truth of the hypothesis. The results showed that there is a strong influence between organizational culture in the form of integrity principles and familiarity principles on employee performance in Harian Bengkulu Ekspres.

Keywords : Integrity, familiarity, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak akan bisa terlepas dari proses komunikasi. Komunikasi ialah suatu hal yang pasti dimiliki oleh setiap individu (Fitria dan Aditia, 2019: 225). Komunikasi digunakan untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan saling berinteraksi kepada sesama. Salah satu bentuk dari komunikasi ialah komunikasi organisasi.

Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku (Moeljono, 2005: 16). Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang ada. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi (Wardani, Mukzam, dkk, 2016; 59).

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang kompleks, terdiri dari norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang kemudian dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi, lalu disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi agar mampu mempengaruhi pola pikir, sikap, serta perilaku anggota organisasi dalam

memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007: 10)

Tujuan dari suatu organisasi akan mampu tercapai sebanding dengan kinerja karyawan yang baik, yang telah mampu menerima budaya organisasi tempat ia berada (Sagita, Heru, dkk, 2018: 73)

Harian Bengkulu Ekspres juga tidak ingin tertinggal dalam hal pembangunan budaya organisasi yang efektif guna menciptakan disiplin kerja, hasil kerja, dan kualitas kerja karyawan yang lebih baik. Harian Bengkulu Ekspres sebagai salah satu pers yang ada di Provinsi Bengkulu dituntut mempunyai visi dan misi yang jelas serta startegik dalam setiap komponennya sehingga mampu dijadikan tujuan yang realistik.

Visi dan misi Harian Bengkulu Ekspres inilah yang nantinya akan mencerminkan budaya organisasi mereka. Pelaksanaan budaya organisasi yang menjadi pedoman Harian Bengkulu Ekspres tentu menjadi tantangan tersendiri yang tidak dapat serta merta diabaikan. Pelaksanaan budaya organisasi ini dapat pula dilihat dari asas integritas serta asas keakraban yang terjadi antar karyawan. Diperlukan upaya nyata, komitmen, serta kesadaran pada setiap karyawan dari semua tingkatan untuk mewujudkan budaya organisasi yang baik

dalam rangka menungjang kinerja karyawan Harian Bengkulu Ekspres.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, dan dikembangkan oleh suatu organisasi tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk memikirkan, merasakan, dan memahami masalah-masalah tersebut (Riani, 2011: 6).

Budaya organisasi memiliki beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter diantaranya:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo (Robbins, 2002; 167)

Asas Integritas

Integritas dilahirkan dari kepercayaan dan keyakinan atas seluruh tindakan yang dilakukan dengan jujur, bertanggung jawab, konsisten, dan adil (Sutrisni, 2013;19). Ketika suatu organisasi mampu memiliki integritas yang tinggi maka akan sangat mudah memperoleh kepercayaan, baik dari sisi eksternal maupun internal organisasi.

Asas Keakraban

Keakraban berpeluang menjadikan interaksi antar individu dalam suatu organisasi menjadi lebih baik, saling bertukar pendapat dan berdiskusi dengan suasana keakraban yang menyenangkan. Salah satu hal yang mampu mempererat keakraban ini ialah pembentukan kerjasama (*teamwork*) dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2012; 9). Kinerja karyawan ini menjadi salah satu tolak ukur utama dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam satu organisasi, maka semakin baik pula organisasi tersebut.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Suatu budaya organisasi akan menjadi pedoman perilaku bagi para anggota organisasi. Setiap anggota organisasi secara sadar maupun tidak akan menjalankan seluruh kegiatannya sesuai dengan budaya organisasi yang ada (Jamaluddin, Rudi Salam, dkk, 2017: 25). Ketika karyawan mampu menjalankan perilaku sesuai mereka selaras dengan visi misi organisasi, maka tentu saja budaya organisasi mereka telah dijalankan. Karena budaya organisasi itu juga tercermin dalam setiap visi dan misi yang dianut oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode pengkajian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif yang dimaksud untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai Harian Bengkulu Ekspres. Pada dasarnya penelitian ini akan mengkaji hipotesis dan melanjutkannya dengan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam pengukuran variabel ini, maka digunakan angket berskala *Likert* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel.

Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan tiga variable yaitu Asas Integritas sebagai variabel yang independen (X_1), Asas Keakraban sebagai variabel independen (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependennya (variabel Y)

Sampel Penelitian

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Harian Bengkulu Ekspres yang berjumlah 51 karyawan. Karena jumlah sampel belum sampai angka 100, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrument angket yang kemudian dianalisis statistik deskriptif. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis, dilakukan uji kuantitatif guna menemukan kebenaran hipotesa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif total responden 51 responden. Berdasarkan usia responden terbanyak berada pada rentang 30-40 tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak pada tingkat Sarjana Strata 1 (S1). Responden terbanyak berada pada masa kerja kurang lebih 10 tahun.

Tabel 1
Nilai Mean Variabel

No.	Variabel	Item	Nilai Mean	
			Item	Grand Mean
1.	Asas Integritas	Jujur dalam menjalankan tugas	3.93	4.10
		Memiliki kepercayaan pada pemimpin & rekan kerja	4.16	
		Timbul keyakinan terhadap kemampuan atasan dan rekan kerja	4.14	
		Mampu bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	3.86	
		Adil dalam segala hal yang bersangkutan dengan tugas kerja	4.05	
		Adanya konsistensi dalam menyelesaikan tugas	4.45	
2.	Asas Keakraban	Kenyaman dalam melaksanakan tugas	3.88	4.12
		Kepercayaan antar karyawan dalam lingkungan kerja	4.16	
		Sikap rela berkorban antar individu	3.91	
		Mampu memaksimalkan bakat dan kemampuan	4.15	
		Menciptakan ide-ide kreativitas	4.00	
		Berinteraksi secara baik antar individu dan lingkungan kerja	4.08	
4	Kinerja Karyawan	Penyelesaian tugas sesuai dengan ketepatan tugas	3.86	4.14
		Menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai standar pekerjaan	4.00	
		Mampu meminimalisir jumlah kesalahan	3.80	

	Memaksimalkan keberadaan dan keahlian ketika dibutuhkan	4.10	
	Mampu memaksimalkan kehadiran selama periode waktu tertentu	3.96	
	Tepat waktu dalam memulai pekerjaan	4.25	

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap item berinteraksi baik dilihat dari capaian nilai *mean* yang tinggi. Pada variabel asas integritas, konsistensi menyelesaikan tugas mendapatkan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,45. Item kepercayaan antar karyawan dalam lingkungan kerja pada asas keakraban memiliki *mean* 4,16. Item penyelesaian tugas tepat waktu juga memiliki *mean* tertinggi pada kinerja pegawai dengan nilai 4.25.

Tabel 1 menggambarkan bahwa dari hasil perhitungan nilai rata rata (*mean*) dari setiap item yang ada dan *grand mean* masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

a. Analisis Deskripsi Asas Integritas

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran asas integritas pada Harian Bengkulu Ekspres. Data yang disajikan diperoleh dari hasil skor angket penelitian yang berkaitan dengan variabel asas integritas. Variabel asas integritas terdiri atas 6 (enam) indikator yaitu (1) Kejujuran; (2) Kepercayaan; (3) Keyakinan; (4) Tanggung Jawab; (5)

Adil; dan (6) Konsistensi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2
Rangkuman Analisis Data Per Indikator
Variabel Asas Integritas

No	Indikator	N	F	%	Kategori
1.	Kejujuran	51	3,93	78,6 %	Sangat Baik
2.	Kepercayaan	51	4,16	83,2 %	Sangat Baik
3.	Keyakinan	51	4,14	82,8 %	Sangat Baik
4.	Tanggung Jawab	51	3,86	77,2 %	Sangat Baik
5.	Adil	51	4,05	81,0 %	Sangat Baik
6.	Konsistensi	51	4,45	89,0 %	Sangat Baik
Jumlah		51	4,10	82 %	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Selanjutnya keenam indikator asas integritas akan diuraikan sebagaimana berikut :

1) Kejujuran

Karyawan memiliki kejujuran yang baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan serta mampu saling terbuka kepada sesama rekan kerja dalam setiap tugas yang mereka miliki. Adapun tingkat kejujuran dalam menjalankan tugas berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 78,6%.

2) Kepercayaan

Karyawan memiliki kepercayaan yang baik terhadap pemimpin serta rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun tingkat

kepercayaan kepada pemimpin dan rekan kerja berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 83,2%.

3) Keyakinan

Karyawan memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimiliki, baik keyakinan pada diri sendiri, pada pimpinan, dan pada rekan kerja. Adapun tingkat keyakinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 82,8 %.

4) Tanggung Jawab

Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik dalam mengemban tugas yang dikerjakan. Adapun tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan ini berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 77,2 %.

5) Adil

Karyawan mampu bersikap adil dalam segala hal yang bersangkutan dengan tugas pekerjaan. Adapun tingkat keadilan yang dimiliki karyawan terhadap tugas mereka berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 81 %.

6) Konsistensi

Karyawan memiliki konsistensi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya. Adapun tingkat konsistensi karyawan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase paling tinggi yaitu 89 %.

b. Analisis Deskripsi Asas Keakraban

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran asas keakraban pada Harian Bengkulu Ekspres. Data yang disajikan diperoleh dari hasil skor angket penelitian yang berkaitan dengan variabel asas keakraban. Variabel asas keakraban terdiri atas 6 (enam) indikator yaitu (1) Kenyamanan; (2) Kepercayaan; (3) Rela Berkorban; (4) Mengembangkan Bakat; (5) Menciptakan Ide; dan (6) Berinteraksi baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3
Rangkuman Analisis Data Per Indikator
Variabel Asas Keakraban

No	Indikator	N	F	%	Kategori
1.	Kenyamanan	51	3,88	77,6 %	Sangat Baik
2.	Kepercayaan	51	4,16	83,2 %	Sangat Baik
3.	Rela Berkorban	51	3,91	78,2 %	Sangat Baik
4.	Bakat	51	4,15	83,0 %	Sangat Baik
5.	Ide	51	4,00	80,0 %	Sangat Baik
6.	Interaksi	51	4,08	81,6 %	Sangat Baik
Jumlah		51	4,12	82 %	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Selanjutnya keenam indikator asas keakraban akan diuraikan sebagaimana berikut :

1) Kenyamanan

Karyawan memiliki kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya yaitu pemberian tugas telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Adapun tingkat kenyamanan dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat baik dengan persentase 77,6 %.

2) Kepercayaan

Antar karyawan di Harian Bengkulu Ekspres memiliki kepercayaan satu sama lain. Dilihat dari tingkat kepercayaan antar karyawan yang berada pada kategori sangat baik dengan persentase paling tinggi yaitu 83,2 %.

3) Rela Berkorban

Karyawan mempunyai sikap rela berkorban antar individu yang berada di Harian Bengkulu Ekspres. Rela berkorban antar individu ini berada pada ketegori sangat baik dengan persentase 78,2 %.

4) Bakat

Bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sudah mampu dimaksimalkan dengan baik, dilihat dari kategori bakat yang berada di tingkat sangat baik dengan persentase 83 %.

5) Ide

Karyawan mampu menciptakan ide dan kreativitas yang baik dalam melaksanakan tugas di Harian Bengkulu Ekspres. Penciptaan ide dan kreativitas ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase 80 %.

6) Interaksi

Karyawan mampu berinteraksi dengan baik antar individu di lingkungan kerja. Adapun interaksi ini berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 81,6 %.

c. Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Harian Bengkulu Ekspres. Data yang disajikan diperoleh dari hasil skor angket penelitian yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan terdiri atas 6 (enam) indikator yaitu (1) Penyelesaian Tugas; (2) Jumlah Pekerjaan; (3) Meminimalisir Kesalahan; (4) Memaksimalkan Ke-ahlian; (5) Memaksimalkan Kehadiran; dan (6) Tepat Waktu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4

Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	N	F	%	Kategori
1.	Penyelesaian	51	4.08	81,6	Sangat Baik

	Tugas			%	
2.	Jumlah Pekerjaan	51	3.86	77,2	Sangat Baik
				%	
3.	Minimalisir Kesalahan	51	4.00	80,0	Sangat Baik
				%	
4.	Keahlian	51	3.80	78,0	Sangat Baik
				%	
5.	Kehadiran	51	4.10	82,0	Sangat Baik
				%	
6.	Tepat Waktu	51	3.96	79,2	Sangat Baik
				%	
	Jumlah	51	4,14	82,8	Sangat Baik
				%	

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Selanjutnya keenam indikator asas kinerja karyawan akan diuraikan sebagaimana berikut :

1) Penyelesaian Tugas

Karyawan Harian Bengkulu Ekspres mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan tugas yang ada. Adapun indikator penyelesaian tugas ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase 81,6 %.

2) Jumlah Pekerjaan

Setiap karyawan telah mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan masing-masing. Jumlah pekerjaan ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase 77,2 %.

3) Minimalisir Kesalahan

Kesalahan demi kesalahan yang kemungkinan bisa terjadi sudah dapat diatasi dan diminimalisir oleh para karyawan. Dilihat dari indikator minimalisir keadaan yang berada

pada kategori sangat baik dengan persentase 80 %.

4) Memaksimalkan Keahlian

Karyawan mampu memaksimalkan keahlian di bidang yang mereka kuasai. Dilihat dari indikator memaksimalkan keahlian yang berada pada kategori sangat baik dengan persentase 78 %.

5) Memaksimalkan Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan telah mampu dimaksimalkan dengan baik. Dilihat dari indikator memaksimalkan kehadiran yang berada pada kategori sangat baik dengan persentase tertinggi yaitu 82 %.

6) Tepat Waktu

Karyawan mampu memiliki sifat tepat waktu, baik dari segi penyelesaian tugas dan kehadiran. Tepat waktu berada pada kategori sangat baik dengan persentase 79,2 %.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat asas integritas karyawan Harian Bengkulu Ekspres berada pada kategori sangat baik. Pada tingkatan asas keakraban, karyawan Harian Bengkulu Ekspres juga berada pada kategori sangat baik. Dilihat dari Asas integritas dan Asas Keakraban karyawan yang sangat baik ini menunjukkan bahwa budaya organisasi

Harian Bengkulu Ekspres sudah berjalan dengan sangat baik pula. Suatu budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek yang kompleks, diantaranya yaitu integritas dan keakraban. Ketika suatu organisasi (perusahaan) telah mampu menjaga integritas dan keakraban mereka, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mereka juga akan terjaga dengan sangat baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan Harian Bengkulu Ekspres berada pada kategori sangat baik diukur dari enam indikator yaitu penyelesaian tugas, jumlah pekerjaan, meminimalisir kesalahan, memaksimalkan keahlian, memaksimalkan kehadiran dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *korelasi product moment* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi yang dianalisis berdasarkan asas integritas dan asas keakraban terhadap kinerja karyawan pada Harian Bengkulu Ekspres. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terkait “Diduga ada pengaruh budaya organisasi (asas integritas dan asas keakraban) terhadap kinerja karyawan Harian Bengkulu Ekspres”, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh yang kuat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diindikasikan melalui aspek integritas (X_1) yang terdiri dari enam indikator berupa (1) Kejujuran; (2) Kepercayaan; (3) Keyakinan; (4) Tanggung Jawab; (5) Adil; dan (6) Konsistensi serta aspek keakraban (X_2) yang terdiri dari enam indikator yaitu (1) Kenyamanan; (2) Kepercayaan; (3) Rela Berkorban; (4) Mengembangkan Bakat; (5) Menciptakan Ide; dan (6) Berinteraksi baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Harian Bengkulu Ekspres yang dilihat dari enam indikator pula, diantaranya (1) Penyelesaian Tugas; (2) Jumlah Pekerjaan; (3) Meminimalisir Kesalahan; (4) Memaksimalkan Keahlian; (5) Memaksimalkan Kehadiran; dan (6) Tepat Waktu. Data hasil uji telah membuktikan hipotesis bahwa benar ada pengaruh budaya organisasi (aspek integritas dan aspek keakraban) terhadap kinerja karyawan Harian Bengkulu Ekspres

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. 2008. *Snapshot Dampak Kebijakan Publik dalam Program Pengentasan Kemiskinan*. Makalah Tidak Dipublikasi. Malang
- Fitria, Rini, dan Rafinita Aditia. 2019. *Prospek dan Tantangan Dakwah Bil Qolam sebagai Metode Komunikasi Dakwah*. Jurnal Ilmiah Syi'ar, Vol. 19 No. 2
- Jamaluddin, Rudi Salam, dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 2017. Jurnal Administrate, Vol.4 No.1
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Moeliono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sagita, Alinvia Ayu, Heru Susilo, dkk. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 57 No. 1
- Wardani, Rodiathul Kusuma, dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31 No.1
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat