

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu)

The Impact Of Organizational Culture On The Performance Of Civil Servants (A Study At The Regional Planning, Research, And Development Agency Of Bengkulu Province)

Insira Apriani¹⁾; Harius Eko Saputra²⁾; Tuti Handayani³⁾
^{1,2,3)} **Universitas Dehasen Bengkulu**
Email: ¹⁾ insiraapriani259@gmail.com

How to Cite :

Apriani, I., Saputra, H.E., Handayani, T. (2025). The Impact Of Organizational Culture On The Performance Of Civil Servants (A Study At The Regional Planning, Research, And Development Agency Of Bengkulu Province). Journal of Multidisciplinary Research. 2(1).

ARTICLE HISTORY

Received [12 Agustus 2025]
Revised [22 September 2025]
Accepted [25 September 2025]

KEYWORDS

Organizational Culture, Employee Performance, Bengkulu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,763 + 0,997X$, dengan arah hubungan positif antara budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi (R) sebesar 0,758 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 mengindikasikan bahwa 57,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi tersebut. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of organizational culture on the performance of Civil Servants (PNS) at the Regional Planning, Research, and Development Agency of Bengkulu Province. The method used in this study is a quantitative descriptive method. Data collection techniques were conducted through the distribution of questionnaires to 84 respondents as research samples. The obtained data were analyzed using simple linear regression. The analysis results show that the regression equation obtained is $Y = 7.763 + 0.997X$, indicating a positive relationship between organizational culture (X) and employee performance (Y). The correlation value (R) of 0.758 indicates a strong relationship between the two variables, and the coefficient of determination (R^2) of 0.575 indicates that 57.5% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture. The t-test produced a significance value of 0.000, which is less than $\alpha = 0.05$, concluding that organizational culture significantly affects the performance of Civil Servants in that institution. Thus, improving organizational culture can encourage an increase in employee performance.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat

diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif, dapat dikuasai, dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021 : 27).

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Selain budaya organisasi, kinerja pegawai, seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar dapat memaksimalkan hasil pekerjaan pegawainya. Karena keberadaan pegawai tentu juga menjadi salah satu faktor penting untuk menjalankan suatu tugas, sehingga bagaimapun juga keberadaan pegawai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi (Agustin 2020:18). Seorang pegawai juga membutuhkan motivasi kerja, guna mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi suatu instansi (D. Soelistya et al. 2020:5). Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Untuk menghasilkan pegawai dengan disiplin dan kinerja yang tinggi, kepemimpinan organisasi juga harus memainkan peran yang signifikan. Kebutuhan Pegawai harus menjadi pertimbangan ketika menganalisis atau memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Faktor tersebut antara lain pengembangan budaya organisasi yang efektif dan terkoordinasi serta lingkungan kerja yang kondusif. Nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dimiliki bersama oleh semua bagian organisasi biasanya diasosiasikan dengan budaya organisasi.

Pemantauan perilaku pegawai, serta pemikiran, kerja sama, dan interaksi mereka dengan lingkungannya, didasarkan pada komponen-komponen ini. Anggota organisasi diberi identitas dan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar dari diri mereka sebagai hasil dari budaya organisasi. Agar Pegawai dapat belajar bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi membantu mereka terhubung satu sama lain. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (employee empowerment) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Governance), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (service public oriented), bukan untuk mencari laba (profit oriented).

Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nyoto, 2019; Sulaksono, 2015:28). Berdasarkan peraturan gubernur Bengkulu nomor 39 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah, dalam peraturan gubernur ini yang dimaksud dengan, Badan Daerah adalah Badan Daerah Provinsi Bengkulu. Badan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan dengan tipologi A. Budaya organisasi menjadi kerangka nilai dan norma yang mengarahkan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Budaya yang kuat dan positif diyakini mampu membentuk

karakter pegawai yang loyal, disiplin, inovatif, serta memiliki orientasi pada hasil. Sebaliknya, lemahnya internalisasi budaya organisasi dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya inisiatif kerja, serta munculnya sikap kerja yang tidak produktif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjadi penting sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Melalui penelitian ini, peneliti berupaya memberikan gambaran secara praktis mengenai sejauh mana unsur-unsur budaya organisasi, seperti nilai-nilai (values), pola pikir (mindset), cara kerja, dan perilaku kerja, mampu memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat, baik untuk pengembangan ilmu administrasi publik, maupun secara langsung bagi pimpinan Provinsi Bengkulu dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada hasil kerja yang nyata.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat Kriteria utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan Kriteria dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak. Kriteria dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Ivancevich et dkk, (2006:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Kinerja

Menurut Pasolong (2016:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Wibowo (2016:222) adalah tentang melakukannya pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Nawawi (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Mangkuprawira (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Mangkuprawira (2017:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut: Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keerwan anggota team Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada (BAPPEDA) yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Tot_x
x.1	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.2	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.3	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.4	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.5	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.6	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.7	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
x.8	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84

Sumber : Hasil Output SPSS.25

Nilai r tabel pada tabel statistic didapatkan sebesar 0,212. Pada uji validitas yang dilakukan pada variabel budaya organisasi (X) yang dapat dilihat pada pearson correlation, diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang artinya semua indikator pada kusioner dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		tot_y
y.1	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.3	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.4	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84

y.5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.6	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.7	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.8	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.9	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84
y.10	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	84

Sumber : Hasil Output SPSS.25

Nilai r tabel pada tabel statistic didapatkan sebesar 0,212. Pada uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang dapat dilihat pada pearson Correlation, diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang artinya semua indikator pada kusioner dinyatakan valid.

Tabel 3 Reliability (Uji Reliabilitas Budaya Organisasi = X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 4 Reliabilitas Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	8

Sumber : Hasil Output SPSS.25

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach' alpha sebesar 0,835 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r alpha positif (0,835 > 0,6), maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang reliabel.

Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5 Reliabilitas Statistic

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil Output SPSS.25

Berdasarkan diatas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach' alpha sebesar 0,887 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r alpha positif (0,887 > 0,6), maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.763	3.241		2.395	.019
	Budaya Organisasi	.997	.095	.758	10.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS. 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yaitu :

$$\hat{Y} = 7,763 + 0,997 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Organisasi

Konstanta regresi sebesar 7,763 menyatakan bahwa ketika tidak ada variabel Budaya Organisasi maka skor Kinerja Pegawai adalah sebesar 7,763 atau 8 (dibulatkan). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dilakukan dengan menggunakan Uji t. Dari tabel diatas diperoleh nilai t sebesar 10,534 dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p < 0,05 maka secara statistik dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.570	3.401

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS. 25

Tabel diatas menggambarkan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Nilai Korelasi (R) antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,758. Karena nilai tersebut berada antara 0,6-0,8 maka hubungan tersebut dikatakan kategori erat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,575. Artinya kontribusi variabel Budaya Organisasi (X) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 57,5%, sementara 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 11 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.763	3.241		2.395	.019
	Budaya Organisasi	.997	.095	.758	10.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS. 25

Hasil pengujian variabel budaya organisasi (X) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada badan perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah provinsi Bengkulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 7,763 + 0,997 X$. arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel budaya organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu. hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin bagus budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat.

Saran

1. Diharapkan kepada pegawai negeri sipil Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu dapat menciptakan budaya organisasi yang selaras sehingga terbina suasana kerja yang nyaman.
2. Disarankan kepada pegawai negeri sipil Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya budaya organisasi yang akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Dwi Suci. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis 1(1): 8-18.
- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama: 1-27.
- Ivancevich, J (dkk). 2006. Perilaku dan Manajemen Organisas. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh
- Mangcuprawira, TB Sjafr. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada University Press. Yogyakarta
- Nyoto, 2019; Sulaksono, 2015. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Akutansi , Manajemen Dan Ekonomi 1(1), 28-36.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke- 18. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung , Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Soelistya, Djoko et al. 2020. Suparyanto dan Rosad (2015 Budaya Organisasi Dalam Praktik)
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Pasolong, H . (2016) Administrasi publik (Ketujuh). Alfabeta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers

Bengkulu. Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 39 Tahun 2022 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Gubernur Bengkulu.
Menteri Negara. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 01 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja. Pada Instansi Pemerintah.