

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNICATION AND WORK INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COOPERATIVE DEPARTMENT OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS INDUSTRY AND TRADE IN SOUTHEAST MINAHASA TENGGARA

Oleh:

**Gebi Marini Rantung¹
Lucky O.H. Dotulong²
Regina T. Saerang³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

1gebirantung@gmail.com

2luckydotulong@unsrat.ac.id

3regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam sebuah instansi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap instansi dimana tempatnya bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, data diperoleh menggunakan skala likert dengan membagikan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS. Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya instansi lebih memperhatikan terkait budaya organisasi serta komunikasi agar dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja*

Abstract: In an agency, existing employees or human resources are required to contribute and perform well at the institution where they work. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, communication and work involvement on employee performance. The method used is associative quantitative, data obtained using a Likert scale by distributing questionnaires. The number of samples is 30 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression. Data processing in this study uses the SPSS software program. The research results show that organizational culture, communication, and work involvement simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially organizational culture and communication do not significantly influence employee performance. The work involvement variable has a significant effect on employee performance. Agencies should pay more attention to organizational culture and communication so that they can become supporting factors in improving employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade, Southeast Minahasa Regency.

Keyword: *Organizational Culture, Communication, Work Involvement, Perfoma*

Latar Belakang

Indonesia Sebagai negara berkembang dan sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan.

Dalam sebuah instansi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaannya.

Kinerja Pegawai merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap instansi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan instansi guna meningkatkan tingkat keberhasilan instansi. Bangun (2015:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Erni 2006: 71).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Agus M. Hardjana (2016 :15) "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan".

Keterlibatan kerja merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan kerjasama antara individu, serta meningkatkan efektifitas kerja dan juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Namun untuk mencapai keterlibatan kerja tertentu bukanlah suatu hal yang sederhana. Keterlibatan kerja seringkali dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan. Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi dalam menstimulasi keterlibatan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Davis and Newstrom dalam Widyacharya and Wulandari (2018) keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri.

Fenomena kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara yang mengalami penurunan dapat dijelaskan sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Sebagai akibat dari pandemi ini, sektor ekonomi terdampak berat, termasuk usaha kecil dan menengah, yang menjadi fokus utama dinas tersebut. Pembatasan sosial dan pembatasan mobilitas yang diterapkan untuk memutus rantai penyebaran virus telah menyebabkan aktivitas usaha terhenti atau berjalan dengan keterbatasan. Hal ini berdampak langsung pada kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM karena mereka harus menghadapi tantangan baru dalam mendukung usaha kecil dan menengah agar dapat bertahan selama masa pandemi.

Penurunan kinerja pegawai tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, pandemi menyebabkan banyak pelaku usaha menghadapi kesulitan finansial dan likuiditas, yang mempengaruhi perekonomian lokal. Sebagai akibatnya, Dinas Koperasi UKM harus beroperasi dengan anggaran yang terbatas, mempengaruhi kapasitas mereka untuk memberikan dukungan yang optimal kepada para pelaku usaha. Kedua, pandemi COVID-19 juga menimbulkan stres dan ketidakpastian di kalangan pegawai, karena mereka harus

beradaptasi dengan kerja jarak jauh, beban kerja yang lebih tinggi, dan ketidakpastian terkait keberlanjutan program-program bantuan. Ketiga, pembatasan fisik juga dapat menyulitkan dinas untuk melakukan pemantauan dan evaluasi langsung terhadap usaha-usaha yang sedang mereka dukung, sehingga menyulitkan penilaian kinerja secara akurat.

Dalam menghadapi fenomena ini, langkah-langkah perbaikan kinerja dapat diambil. Pertama, dinas harus mengidentifikasi secara spesifik dampak pandemi pada usaha kecil dan menengah yang mereka layani dan menyusun rencana aksi yang tepat untuk mendukung pemulihan ekonomi. Ini dapat mencakup pengoptimalan anggaran dan alokasi sumber daya untuk mendukung program-program yang paling efektif. Kedua, dukungan psikologis dan pelatihan dapat diberikan kepada pegawai untuk membantu mereka menghadapi stres dan beban kerja tambahan yang diakibatkan oleh pandemi. Ketiga, dinas juga harus aktif berkoordinasi dengan pihak terkait, termasuk pemerintah pusat, organisasi non-pemerintah, dan pelaku usaha, untuk menciptakan sinergi dalam upaya pemulihan ekonomi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara dapat pulih dan mendukung pemulihan ekonomi lokal di tengah tantangan pandemi COVID-19.

Penelitian ini pun didukung dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian yaitu: Putri (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Mamahit, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Perencanaan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Uptd Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara
4. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana dkk, 2012:5).

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam hal ini adalah karyawan dimana meliputi efisiensi dan keefektifan dalam menempatkan dan mengatur perencanaan pada bidang-bidang yang di tentukan oleh perusahaan guna menjalankan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam aktivitas kerja dalam perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang didasari untuk dapat mengintegrasikan organisasi. Susanto (2016), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi acuan SDM dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke eksternal sehingga seluruh anggota organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk perilaku dalam organisasi. Edison (2016:233) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbin dan Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Kinerja Pegawai

Anwar prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, (2007:153).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Abrian Imanuel Kojo, Paulus Kindangen, Yantje Uhing (2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Metode Analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS for Window versi 20. Populasi penelitian adalah 100 orang karyawan dan sampel analisis adalah 80 orang karyawan. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa secara simultan manajemen perubahan (X1), budaya organisasi (X2) dan keterlibatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Go dan secara parsial Manajemen Perubahan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go. Saran penelitian yang diperoleh adalah manajemen dan para karyawan dari PT. Bank Sulut Go harus mempertahankan dan meningkatkan manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja di kantor utama BUMN ini dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

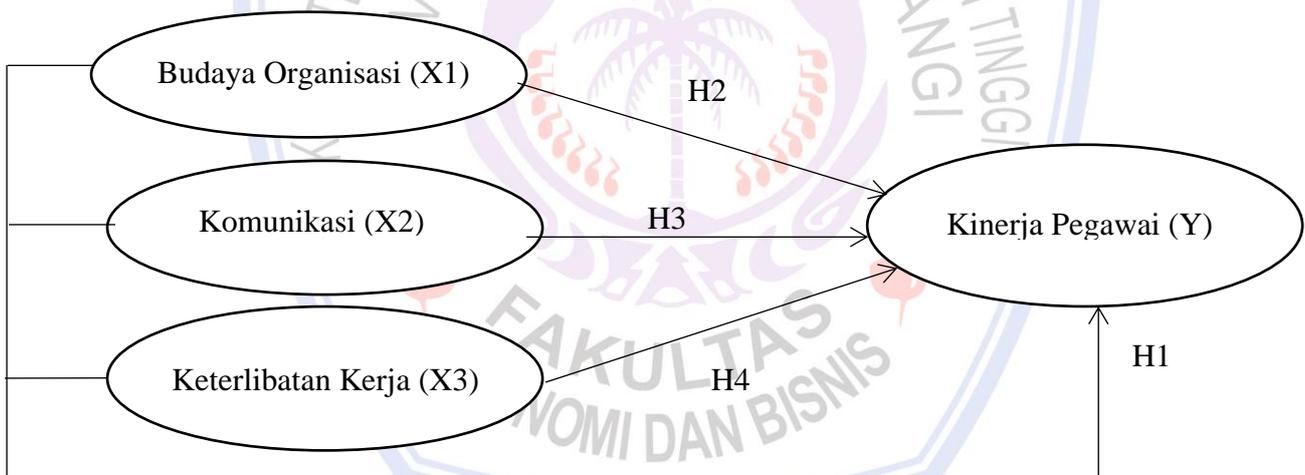
Penelitian Marten Rudolf Malale, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan untuk proses analisis data, digunakan regresi linear berganda hipotesis diuji dengan menggunakan uji parsial (t test) dan uji simultan (F test). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Penelitian Sangian, R. D., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019). Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 100 orang dan diambil sampel sebanyak 91 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada pegawai. Analisa data

menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya etos kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerjanya dapat meningkat tiap tahunnya.

Penelitian Manery, Benyamin Richard, Victor PK Lengkon, and Regina T. Saerang (2018). BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara menuntut masing-masing pegawai untuk berinovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja, dalam hal ini pegawai harus kreatif dalam bekerja seperti pegawai harus mampu menemukan hal yang baru. Maka setiap pegawai dibuat perjanjian kerja dan masing-masing pegawai memiliki target yang dikenal dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dan pegawai juga memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, dengan demikian maka dibuat perjanjian kerja dari masing-masing pegawai. Sehingga pegawai dituntut untuk berkomitmen dalam menyelesaikan perjanjian kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 37 orang dan sampel sebanyak 37 orang yaitu seluruh pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor-faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teoritik dan Kajian Empirik

Hipotesis Penelitian

- H1. Di duga Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai
- H2. Di duga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- H3. Di duga Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- H4. Di duga Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :112). Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara, Sulawesi Utara, Penelitian di lakukan dari bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.

Populasi, Besaran sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Minahasa Tenggara yang berjumlah 30 orang pegawai. Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu *sampel jenuh* dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 30 Orang responden.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku dan juga mencari beberapa artikel lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis juga menggunakan metode Penelitian lapangan Angket (daftar pernyataan) ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Uji Validitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010: 455). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

Uji reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Adapaun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel, dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $<$ 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Budaya Organisasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai intercept/constant

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Komunikasi

X₃ = Variabel Keterlibatan Kerja

B₁ β₂ β₃ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard error tingkat kesalahan

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1,1}	0.813	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{1,2}	0.864	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{1,3}	0.925	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{1,4}	0.706	0.349	0,00	0,05	Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{2,1}	0.807	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{2,2}	0.800	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{2,3}	0.649	0.349	0,00	0,05	Valid

Keterlibatan Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0.726	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{3,2}	0.822	0.349	0,00	0,05	Valid
	X _{3,3}	0.772	0.349	0,00	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.419	0.349	0,02	0,05	Valid
	Y ₂	0.598	0.349	0,00	0,05	Valid
	Y ₃	0.659	0.349	0,00	0,05	Valid
	Y ₄	0.797	0.349	0,00	0,05	Valid
	Y ₅	0.824	0.349	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.349.

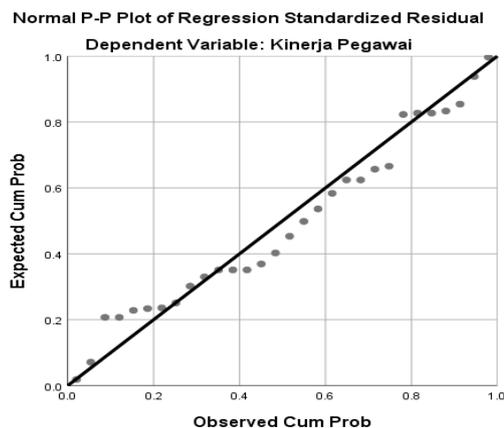
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,843	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,621	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X3)	0,637	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,670	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,6. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Data pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

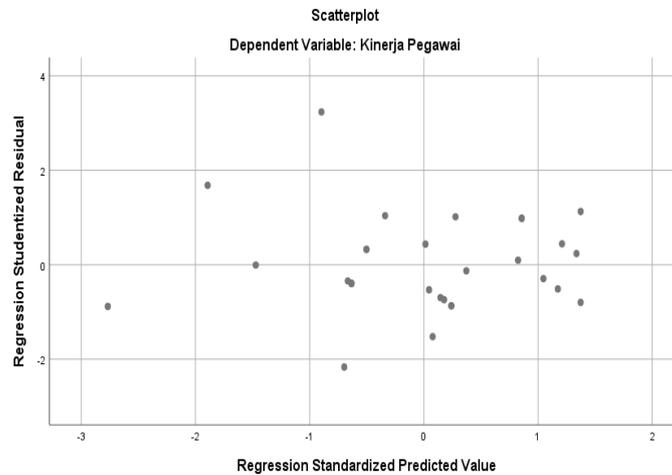
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.698	1.432	Non multikolinieritas
Komunikasi (X ₂)	0.383	2.609	Non multikolinieritas
Keterlibatan Kerja (X ₂)	0.428	2.336	Non multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel diatas menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Dari Gambar diatas menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.814	2.296		2.968	.006			
	Budaya Organisasi	-.054	.142	-.047	-.376	.710	.698	1.432	
	Komunikasi	.277	.211	.219	1.309	.202	.383	2.609	
	Keterlibatan Kerja	.929	.211	.695	4.398	.000	.428	2.336	
		ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.		
1	Regression	83.363		3	27.788	22.481	.000 ^b		
	Residual	32.137		26	1.236				
	Total	115.500		29					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Dengan melihat pada tabel diatas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 6,814 - 0,054X_1 + 0,277X_2 + 0,929X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 6,814 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja, tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 6,814%.

2. Untuk variabel Kualitas Budaya Organisasi (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi (X_1) Menurun 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,054 %.
3. Untuk Variabel Komunikasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komunikasi (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,277%
4. Untuk Variabel Keterlibatan Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,929%.

Pengujian Hipotesis

Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4, diatas, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 22.481 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,92 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, maka diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar -0.376 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan 0,710 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_2) sebesar 1,309 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan 0,202 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Komunikasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_3) sebesar 4.398 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Keterlibatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.690	1.11178	1.684

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2021)

Berdasarkan hasil tabel 5 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,850 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 85%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,722 yang menunjukkan bahwa 72,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3), sementara sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui Nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar -0.376 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan $0,710 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Erwatningshi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Semarang. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Semarang, namun secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Komunikasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui Nilai thitung untuk variabel Komunikasi (X_2) sebesar 1,309 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan $0,202 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Komunikasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Relawati (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh dari Komunikasi, komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang, namun secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Keterlibatan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui Nilai thitung untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_3) sebesar 4.398 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.697 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Keterlibatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Susanti, (2020) dengan judul Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta gilang kabupaten magelang. Hasil Penelitian menunjukan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta gilang kabupaten magelang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya organisasi, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

- a. Untuk Instansi agar lebih memperhatikan terkait Budaya organisasi serta proses komunikasi yang diterapkan bagi tiap Pegawai, agar dalam proses bekerja faktor-faktor tersebut dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kojo. A.I., Kindangen. P., dan Uhing. Y. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT GO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 3 (2019): JE VOL 7 NO 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25061> Di akses pada tanggal 16 Juni 2021
- Ahmad Susanto, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bangun. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cangara, H. (2002). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Djarwanto., dan Subagyo, P. (2012). *Statistik Induktif*. Edisi Ke-4. BPEE, Yogyakarta
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- M.R. Malale., Adolfina., L.O.H. Dotulong. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MEGA TBK CABANG MANADO Vol. 8 No. 4 (2020): JE VOL 8 NO 4 (2020) *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31163> Di akses pada tanggal 16 Juni 2021
- Manery, Benyamin Richard, Victor PK Lengkong, and Regina T. Saerang. (2018). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20918> Di akses pada tanggal 16 Juni 2021
- Mustafa, Z. E. (2009). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Robbins. Stephen, P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Sangian, R. D., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota

Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22366> Di akses pada tanggal 16 Juni 2021

Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.

Supranto, (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.

Sutrisno, E . (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .

Mamahit, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Uptd Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12341>. Di akses pada tanggal 16 Juni 2021

Putri I.S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, Volume 4, Nomor 4, 2016 : 4802 - 4816 ISSN: 0000-0000. URL: <https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id>. Di akses pada tanggal 16 Juni 2021

Edison, (2016). *Budaya Organisasi*, <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/171/4/BAB%20II.pdf> di akses pada tanggal 23 Oktober 2023

Erni, (2006): *Budaya Organisasi*, <https://repository.uin-suska.ac.id/4152/3/BAB%20II.pdf> di akses pada tanggal 23 Oktober 2023

Agus, M.Hardjana (2016 :15). Komunikasi, <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1135/3/BAB%20II.pdf> di akses pada tanggal 23 Oktober 2023

Davis and Newstrom dalam Widyacahya and Wulandari (2018). Keterlibatan Kerja, <http://repository.stei.ac.id/4397/3/BAB%20II.pdf> di akses pada tanggal 23 Oktober 2023