
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perindag Kabupaten Gresik

Nira Ayu Monica

email: Ayunira2006@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Wijaya Putra

Abstract

Culture is a general description of beliefs, habits, norms, values, behaviors, and ways of doing business that are unique to organizations that regulate patterns of activities and actions of the organization and describe behaviors, implicit patterns and emotions that arise so that it becomes organizational characteristics. Implementation of employee performance can be seen from the implementation of culture in the organization. The more culture is built well, the results obtained are also getting better. The problem raised by the author is whether Organizational Culture influences the Performance of Employees of the Cooperative Office of Micro Enterprises and Industry and Trade Gresik Regency. all employees of the Gresik Regency Cooperative Office of Micro Enterprises and Industry and Trade have used total sampling techniques. Data collection using a questionnaire, which was given directly to respondents as many as 26 employees. The results of the study showed that organizational culture had a positive and significant effect on the performance of employees of the Cooperative Office of micro-businesses and district gresik industries, so that the First Hypothesis (H1) was accepted in this study.

Keywords: Culture, Performance, Micro

PENDAHULUAN

Menurut Tunstal, budaya organisasi adalah gambaran secara umum tentang kepercayaan, kebiasaan, norma, nilai, prilaku, serta cara melakukan bisnis yang unik bagi organisasi yang mengatur pola kegiatan dan tindakan organisasi serta melukiskan perilaku, pola implisit dan emosi yang timbul sehingga menjadi karakteristik organisasi. Budaya organisasi diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan 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. permasalahan saat ini pada kondisi kinerja instansi pemerintah yang mendapatkan Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah juga merupakan permasalahan pada kondisi kerja ASN saat ini sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan.tidak diterapkannya nilai-nilai

budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturnya serta kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan.

Menurut Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUD ASN) mengatur tentang Disiplin ASN dimana pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN, jika ASN melakukan pelanggaran disiplin maka pemerintah berhak menjatuhkan hukuman disiplin. Penegakkan disiplin diterapkan pemerintah agar ASN dapat bekerja secara maksimal untuk masyarakat. Disini peneliti melihat Budaya Organisasi yang kurang tepat dilakukan ASN diskoperindag dan tidak mengacu pada Undang Undang. Permasalahan Budaya Organisasi pada kantor Dinas di Kabupaten Gresik juga masih banyak terjadi, salah satunya adalah masalah kedisiplinan Aparatur sipil negara.

Menurut Sambari Halim Radianto, Kamis (7/03/2019) masih melihat ASN yang jumlahnya masih terbilang tinggi yang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, sehingga Bupati Kabupaten Gresik tersebut harus menerapkan peraturan baru yang diatur dalam surat nomer 860/689/437.73/2019 tertanggal 5 Maret 2019 tentang perubahan jam kerja pegawai dengan mengubah jam kerja secara demokrasi tanpa melanggar aturan dan jam kerja masih diberlakukan sampai saat ini. Sambari Halim Radianto juga

menuturkan harapannya dengan adanya perubahan jam tersebut, sehingga Penelitian ini berfokus pada Budaya organisasi Aparatur Sipil Negara dan mengadakan Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perindag Kab Gresik”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang lebih menuju kepada pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, Tiap-tiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Menurut Sugiyono (2017:147) dalam dalam Farida Fitriani Ismail, Dedy Sudarmadi yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel digunakan rumus rata-rata (mean). Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan dan keseluruhan

dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

Metode Pengumpulan data

Penelitian lapangan (*field work research*) yaitu mengadakan penelitian langsung pada objek atau pengambilan data di lapangan dengan menggunakan teknik-teknik diantaranya adalah Angket/kuesioner, Yaitu berupa rangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian diberikan kepada responden untuk diisi. selain itu, kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sehingga, pada umumnya kuisisioner atau angket ini menjadi kunci sukses utama bagi peneliti dalam penelitian kuantitatifnya.

Pengumpulan data melalui kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui data yang menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perindang Kab Gresik.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 193) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrument sedangkan kualitas pengumpulan data

berkaitan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner yang dibuat dengan cara Skala Likert dengan bentuk *Checklist* untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisisioner.

Metode Analisis dan Pengujian

Dalam penelitian ini, metode untuk mengolah data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25.00 for *windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perindang Kab Gresik. Data profil responden yang menjadi obyek penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, Usia dan Pendidikan terakhir. Seluruh responden yang berjumlah 26 menjawab kuisisioner sesuai dengan petunjuk yang ada.

Data lengkap mengenai profil responden yang menjadi obyek penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1

Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki Laki	10	38
2	Perempuan	16	62
Total		26	100

Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 19 %.

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 10 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 38 % dan 16 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 62 %.

Tabel 2

Klasifikasi Responden Menurut Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	21-30 Tahun	7	27
2	31-40 Tahun	6	23
3	41-50 Tahun	8	31
4	>50 Tahun	5	19
Total		26	100

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut usianya yaitu usia 21-30 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 27 %, usia 31-40 tahun berjumlah 6 Orang dengan persentase 23 %, usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 31 %, dan usia >50

Tabel 3

Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

No	P Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	2	8
2	S1	8	31
3	S2	16	61
		26	100

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut pendidikan yaitu tamatan S2 berjumlah 16 orang dengan persentase 61 %, tamatan S1 berjumlah 8 Orang dengan persentase 31 %, tamatan SMA berjumlah 2 orang dengan persentase 8 %.

Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian Validitas adalah dengan menilai korelasi (t) terhadap semua variabel dan item. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,3297), jika lebih kecil maka item dinyatakan tidak valid/gugur dan dikeluarkan dari kuisisioner (dalam

Trifina Lauvira, Yancik, Syafitri, Ricardo Parlindungan 2018).

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
Item 1	0,468	Valid
Item 2	0,581	Valid
Item 3	0,538	Valid
Item 4	0,0744	Valid
Item 5	0,338	Valid
Item 6	0,576	Valid
Item 7	0,512	Valid

Dari Hasil yang diperoleh, Variabel Budaya Organisasi yang meliputi indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko (X1), Perhatian ke hal yang rinci (X2), Orientasi Hasil (X3), Orientasi Individu (X4), Orientasi Tim (X5), Kegaresifan (X6), dan Kemantapan (X7) merupakan Konstruk yang Valid.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
Item 1	0,640	Valid
Item 2	0,882	Valid
Item 3	0,884	Valid

Item 4	0,861	Valid
Item 5	0,760	Valid
Item 6	0,742	Valid

Dari Hasil yang diperoleh, Variabel Kinerja Pegawai yang meliputi indikator Kualitas (Y1), Kuantitas (Y2), Ketepatan Waktu (Y3), Efektivitas (Y4), Kemandirian (Y5), Komitmen Kerja (Y6) merupakan Konstruk yang Valid.

b. Uji reliabilitas

Dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*, nilai yang disarankan adalah di atas 0,6.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of item	Keterangan
Budaya Organisasi	0,601	7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,882	6	Reliabel

Dari hasil yang diperoleh, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari

masing masing Variabel memiliki nilai > 0,6 artinya masing masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*). Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan begitu sebaliknya, Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	Asymp, Sig	Keterangan
Persamaan 2	0,200	Data Terdistribusi Normal

Hasil Uji Perhitungan Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikanya tersebut Asymp, sig 0,200>0,05 sehingga dapat disimpulkan

bahwa data penelitian terdistribudi Normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016, h.159) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan Variabel dependen. Penilaian uji linieritas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel.apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel tersebut dikatakan linier.

Tabel 8

Hasil Uji Linearitas

N	T hitung	T table	Keterangan
26	0,102	1,71088	Linier

Hasil Uji Linieritas menunjukkan angka t hitung sebesar 0,102.artinya t hitung memiliki nilai yang kecil dari 1,71088.maka variabel yang digunakan oleh penelliti bisa dikatakan linier.

Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) Dan Uji f

a. Uji t

Dikatakan berpengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel (1,71088) dan sig hitung lebih kecil dari 0,05.dan dikatakan berpengaruh apabila f hitung

lebih besar dari f tabel (4,26), sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Probabilitas.

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Keterangan
Budaya Organisasi	1,099	7,021	Ho Ditolak

Dari hasil data yang diperoleh, Nilai t hitung $>$ t tabel = $7,021 > 1,71088$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh Variabel Terikat (Budaya Organisasi) dan variabel bebas (Kinerja Pegawai).

Tabel 10

Hasil Uji F

N	f Hitung	f Tabel	Sig
26	49,300	4,26	0,000

Dari hasil data yang diperoleh, f hitung menghasilkan angka sebesar $49,300 > 4,26$, sedangkan nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

kantor dinas koperasi usaha mikro dan perindag kab gresik sehingga H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi usaha mikro dan perindag kab gresik dapat diterima.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Mikro dan perindag Kab Gresik. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut:

Dari tabel *sample One kolmogrov-smirnov* test diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan dari tabel output tabel linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 lebih besar dari 0,05, karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai terdapat hubungan linear secara signifikan.

Dari output analisis regresi linear maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,673. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 67,3% sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, memperlihatkan dalam keadaan konstan variabel kinerja memiliki nilai 7,724. apabila ditambahkan budaya Organisasi (X), maka nilai pengaruh dari Variabel Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar 1,099 satuan. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Budaya Organisasi (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,099. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = -7,724 + 1,099X$.

Dari hasil analisa diketahui bahwa responden sebanyak 26 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,820. Dari data diatas dapat disimpullkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X) dan Variabe kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan sebesar 82 %. Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% $df = 38$ ($df = N - k$ untuk $N = 26$ dan $k = 2$). total yang diperoleh yaitu 1,71088. Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows yaitu sebesar 7,021.

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 7,021 dibandingkan dengan t tabel $df = 24$ yaitu (1,71088) taraf signifikansi 5%, jadi t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan kata lain menerima hipotesis satu

(H1) dan menolak hipotesis nol (Ho) untuk pengujian kedua variabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perindag Kab Gresik.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, usaha mikro dan perindag Kab. Greik sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai 67,3% Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor faktor lain artinya, nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi telah mempe-ngaruhi hasil kinerja para pegawai. Hal ini terbukti pada Analisis distribusi frekuensi bahwa budaya organisasi yang meliputi indikator Inovasi dan Resiko, Perhatian ke hal yang rinci, Orientasi Hasil, Orientasi

Individu, Orientasi Tim, Kegaresifan dan Kemantapan (stabilitas) mendapatkan persepsi yang baik dari Pegawai Dinas Koperasi, usaha mikro dan perindag Kab Gresik. Dan begitu sebaliknya pada Kinerja Pegawai yang meliputi indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja juga mendapatkan persepsi yang baik dari Pegawai.

2. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, usaha mikro dan perindag Kab Gresik, artinya semakin tinggi budaya organisasi dijunjung oleh organisasi, maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai Dinas Koperasi, usaha mikro dan perindag Kab Gresik. Kinerja pegawai akan meningkat bila budaya organisasi di organisasi tersebut juga baik, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi tidak kuat maka kinerja pegawai juga akan berdampak negatif. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) didukung dan Hipotesis nol (Ho) di tolak.

b. Saran

Beberapa Saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Pada Instansi Koperasi Usaha Mikro dan Perindag Kab Gresik sudah menerapkan Budaya Organisasi yang baik sehingga tujuan yang diharapkan juga memperoleh hasil yang maksimal dalam melayani masyarakat di sektor Perekonomian khususnya Kab Gresik .diharapkan kedepanya, Budaya Organisasi yang sudah dibangun semakin lebih baik dan kesadaran setiap pegawai juga semakin meningkat agar dalam melayani masyarakat lebih Optimal

b. Bagi Peneliti

Diharapkan kedepanya, untuk menambahkan Variabel lain karena masih banyak adanya variabel yang berhubungan dengan budaya Organisasi maupun Kinerja pegawai yang belum di teliti sehingga teori dapat diperkuat dan diperbarui dengan hasil Penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ain Andini, Erlina. dkk. (2016), *Implementasi Metode Regresi Linier Sederhana pada Penyajian Hasil Prediksi Pemakaian Air Bersih PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung dengan Sistem Informasi Gegografis*, Jurnal Informatika Mulawarman, Vol. 11 No. 2

- Aditya Satria Nanda (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, disiplin, motivasi terhadap Kinerja Pegawai*
- Amaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Cahyo W. S. Muhammad. dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, TbkToyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang, Vol 57 No 1.*
- Ernawati, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di*
- Amna Hatalea, Sugeng Rusmiwari, Akhirul Aminulloh, (2014). *Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 3 No.2
- Alindra, Aput iva (2015), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Basari, Indra (2015), *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centra Multi Karya Bandung*, Universitas Komputer Indonesia Organisasi, indikator, dan kuisisioner Budaya Organisasi”. (Online) diakses Senin, Tanggal 14 Oktober 2019, Pukul 10.30 Wib pengertian-budaya-organisasiindikator.html
- Ernawati, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di Samarinda, e-Journal Administrasi Bisnis, Volume 6 Nomor 1.*
- Febrina, Misna (2016). “Pengertian Budaya <http://misnafebriana96.blogspot.com/2016/11/pengertian-budaya-organisasiindikator.html>
- Ikhsan, Anwar (2016), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 2 No 1
- Isnanindia Septia Putri, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda, e-Journal Administrasi Negara, Volume 4 Nomor 4.*
- Kharisma, Gogy Bara (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Kresnawan Aminudin, Aditya, ”Chapter 3” *Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Pornografi pada Siswa Kelas VIII di SMPN 5 Lembang*, 2013, Bab III Metode Penelitian
- Nanda Novziransyah, (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*, Jurnal JUMANTIK, Volume 2 nomor 1
- Rosento, Resti Yulistria, M Amas Lahat. (2018), *Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT EMS Mega Semesta Jakarta*, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Volume 1 No 1
- Susilowati, Isnurrini Hidayat, dan Rima Nur Ainnisya (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*, Widya Cipta, Vol II No. 1

Portal Resmi Pemerintahan Kabupaten Gresik (web log post).(2019,Oktober 10).Diakses dari https://gresikkab.go.id/profil/dinas_koperasi_usaha_mikro_dan_perindang.

Pressreader.(23 Juni 2018).*Pemkab bakal Pecat Pejabat*
<https://www.pressreader.com/indonesia/jawapos/20180623/282273846091124>

Radarsurabaya. (22 Juni 2018). *Tujud OPD di Sidak, Satu PNS Bolos*
<https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2018/06/22/82415/tujuh-opd-disidaksatu-pns-bolos>

Berita Jatim.com. (07 Maret 2019). Jam Kerja ASN Gresik diubah
<https://beritajatim.com/politikpemerintahan/jam-kerja-asn-gresikdiubah/>

Wulandari, Puput (2015), *Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat rumah sakit islam Yogyakarta*, Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta

Ivan Alindra, Aput (2015), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center*, Skripsi .Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta

Fitriani Ismail, Farida dan Dedy Sudarmadi (2019), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Beton Elemen Persada*, Jurnal Akutansi audit dan Sistem Informasi Akutansi,Vol III No 1

Peraturan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara