

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BARRU

*The Influence Of The Level Of Educational And Orgaizational Culture On
Employee Performance At The Central Bureau Of Statistics Barru Regency*

Reski Nur Amaliah

Email: reskinuuramaliah@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Beberapa pegawai yang jika ditinjau dari tingkat pendidikan kurang sesuai dengan bidang pekerjaan dan juga ditinjau dari budaya yang ada dalam organisasi hal yang biasa terjadi adalah budaya yang lebih dominan dan budaya yang lain menghilang secara perlahan, biasanya ini terjadi apabila salah satu pihak dominan dan pihak lainnya tidak memiliki kekuatan apapun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 21). Hasil penelitian Secara parsial Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Some employees who, when viewed from the level of education are not in accordance with the field of work and also in terms of the existing culture in the organization, what usually happens is a more dominant culture and other cultures disappear slowly, usually this happens when one party is dominant and the other party doesn't have any power. This study aims to determine the effect of education level and organizational culture on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Barru Regency. The data collection techniques used in this research are questionnaires, observations, and literature studies. The sample in this study amounted to 21 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear analysis techniques with the help of a computerized system (SPSS version 21 computer program). The results of the study partially education level (X1) has a positive and not significant effect on performance (Y). Partially, Organizational Culture (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y). Simultaneously education level (X1), organizational culture (X2) have a positive and significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Education Level, Organizational Culture, Employee Performance.



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 3, Nomor 1, Februari 2022

PENDAHULUAN

Dari berbagai macam sumber daya yang ada dalam organisasi, manusia merupakan sumber daya yang terpenting sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan bukan sekedar dieksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi.

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya kemampuan, kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri. Pendidikan harus dimulai dari proses belajar terus menerus.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang bekerja dengan baik tentunya akan membawa organisasi untuk mendapatkan tujuannya.

Luthans dalam Asri Laksmi (2011 : 6) menyatakan: " Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya." Selanjutnya Feter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008 : 4) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Setelah budaya organisasi dipahami oleh anggota organisasi maka budaya bisa digunakan sebagai alat yang dapat dikategorikan sebagai keunggulan kompetitif bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Kinerja merupakan hal yang harus diperhitungkan jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, organisasi yang baik tentu akan mempertimbangkan setiap kemampuan karyawannya untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tugas BPS adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan Budaya Organisasi yang memadai serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja organisasi meningkat. Dari survey awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kasubag TU Badan Pusat Statistik pada tanggal 25 Desember 2020 ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang jika ditinjau



dari tingkat pendidikan kurang sesuai dengan bidang pekerjaan dan juga ditinjau dari budaya yang ada dalam organisasi hal yang biasa terjadi adalah budaya yang lebih dominan dan budaya yang lain menghilang secara perlahan, biasanya ini terjadi apabila salah satu pihak dominan dan pihak lainnya tidak memiliki kekuatan apapun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 93, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan Januari 2021 sampai pada Bulan Maret 2021. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru sebanyak 21 pegawai yang terdiri dari Kepala Seksi 4 orang, Staff 5 orang, KSK 5 orang, Mitra 3 orang, dan PPNPM 4 orang. Adapun sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru yaitu sebanyak 21 pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1). Kuesioner yaitu Metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. 2) Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. 3) Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Teknik analisis data dilakukan dengan: 1) Analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. 2) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reability). 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. 5) Pengujian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka digunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) dan Uji signifikan Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Teknik Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,031	5,315		1,887	,075
Tingkat Pendidikan	,025	,105	,039	,234	,818
Budaya Organisasi	,648	,150	,717	4,329	,000

Sumber : data spss 2021

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 1, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y=10,031 + 0,25X1 + 0,648X2+e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- Y = Kinerja
- X1 = Tingkat Pendidikan
- X2 = Budaya Organisasi
- e = Residual Error

Dari persamaan dapat ditarik kesimpulan bahwa (konstanta) nilai persamaannya yaitu 10,03, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah 10,031.

Koefisien regresi tingkat pendidikan memiliki nilai persamaannya adalah 0,25, artinya apabila Tingkat Pendidikan (X1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,25.

Koefisien regresi Budaya Organisasi memiliki nilai persamaannya adalah 0,648, artinya apabila Budaya Organisasi (X2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,25.

Sedangkan untuk uji determinan R Square ditujukan sebagai berikut ;

Tabel 2. Uji Derterminan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,456	1,960

Sumber: output spss

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.715, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent yaitu Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah positif karena mendekati angka 1.

Besarnya nilai adjusted R adalah 0,511 hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah 51,1%. Sedangkan untuk sisanya 48,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji F Simultan

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,123	2	36,062	9,392	,002 ^b
Residual	69,115	18	3,840		
Total	141,238	20			

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai F Hitungnya adalah 9,392 dan berdasarkan nilai dari Ftabel diketahui bernilai 3,555. Hal tersebut menunjukkan bahwa $9,392 > 3,555$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Jadi variabel Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji T parsial

Tabel 4. Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,031	5,315		1,887	,075
1 Tingkat Pendidikan	,025	,105	,039	,234	,818
Budaya Organisasi	,648	,150	,717	4,329	,000

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Barru.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk Tingkat Pendidikan (X1) adalah 0,234 dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 2,10092 dan nilai signifikannya $0,818 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak diterima yang berarti bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Barru.

Pengujian Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Barru.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai T hitung $4,329 > 2,10092$ dan nilai signifikannya $0,00 < 0,005$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. signifikannya $0,00 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) diterima yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Spss 21.0 for window* diperoleh nilai t hitung untuk Tingkat Pendidikan (X1) adalah $0,234$ dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah $2,10092$ dan nilai signifikannya $0,818 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak diterima yang berarti bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Barru.

Pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Tingkat pendidikan memiliki 3 indikator terdiri atas pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal. Pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap orang, untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seseorang harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, namun hal tersebut tidak menjadi salah satu faktor utama karena terkadang juga tingkat pendidikan formal tidak menjadi penentu dalam mendapatkan posisi atau jabatan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya dikarenakan tersedianya formasi atau posisi jabatan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evert Fandi Mandang, Bode Lamanauw, dan Mac D.B Walangitan, pada tahun 2017 yang berjudul *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), tbk Cabang Manado*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam PT Bank BRI cabang Manado. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Barru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 21.0 For windows* menggunakan uji T Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung $4,32 > 2,10092$ dan nilai signifikannya $0,00 < 0,005$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan Meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi memiliki 5 indikator diantaranya kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim yang menjadi faktor penentu untuk mendukung peningkatan budaya organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil Penelitian Bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 21.0 For windows* menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F Hitungnya adalah $9,392$ dan berdasarkan nilai dari Ftabel diketahui bernilai $3,555$. Hal tersebut menunjukkan bahwa $9,392 > 3,555$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Jadi variabel Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tingkat pendidikan dan Budaya organisasi memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dapat dilihat berdasarkan indikator pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan indikator yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim dapat menunjang kinerja pegawai.

Tingkat pendidikan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) apabila diuji secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas terkait pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Secara parsial Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Secara simultan Tingkat pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Saran

Dari simpulan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru agar tingkat pendidikan dan budaya organisasi agar dapat di implementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel serupa yaitu tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan agar lebih mengembagkan penelitian in dengan menggunakan populasi yag lebih banyak lagi agar teruji efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akpootu, D. O., Iliyasa, M. I., Mustapha, W., Aruna, S., & Yusuf, S. O. (2017). The influence of meteorological parameters on atmospheric visibility over Ikeja, Nigeria. *Archives of Current Research International*, 9(3), 1-12.
- Azis, A. (2020). Sharia Internal Control towards Organizational Commitment: Implementation and its' Implication. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 10(3), 525-534.
- Duka, A. C., Fanggal, R. E., & Timuneno, T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang* .
- Hendra, T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru* .
- Hendrayani. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar* .
- Jamaluddin, Salam, R., Akib, H., & Yunus, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan* .
- Mandang, E. F., Lamanauw, B., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), tbk Cabang Manado*.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organsiasi Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Muhammad, E. Z., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)* .
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Mukhtar, A. (2019). *Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Nasution, N. L., Zufrie, & Al Ihsan, M. A. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat* .
- Novriansyah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wlayah Sumatera Utara Medan* .
- Pratama, M. S. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) UPB Sulselrabar Makassar* .



Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ansika Jikama Teknik* .

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Jana Susila, G. P. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*