



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR DAN LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN
SURADE KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Toto Selamet
183402050**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 02 Juli 2022
Mahasiswa,

Nomor : Rp. 10.000
ditulis dengan tangan

Toto Selamet
183402050

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Toto Selamet
NIM : 183402050
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di
Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Pembimbing 2 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Toto Selamet
NIM : 183402050
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi

: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga
Kemasyarakatan di Kelurahan Surade
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Penguji 2 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 3 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 26 November 2022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi**".

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toto Selamet
NIM : 183402050
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DAN LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN SURADE KABUPATEN SUKABUMI

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 02 Juli 2022

Yang menyatakan,

**Toto Selamet
183402050**

ABSTRACT

Productive culture is a habit that can make the organization more resilient and organizational goals can be facilitated. In government/public organizations in Indonesia, the performance of government organizations is very important in order to produce good governance and clean governance. Based on the general public's view, one of the biggest obstacles to current government organizations is carrying out their performance effectively and efficiently because so far government institutions have been identified with slow, complicated, convoluted, and full of corruption, collusion and nepotism.

Based on the results of research on variable X, namely organizational culture, it is known that the answers of respondents who judged the 3 dimensions described in 6 indicators, the average respondent stated good as many as 4 indicators with an average value of 47.9% and those who stated not good were 2 indicators with the average value of 67% then the results of research on variable Y, namely performance, it is known that the answers of respondents who assess the 3 dimensions described in 9 indicators, on average, respondents say 7 indicators are good with an average value of 46.8% and those who say no good as much as 1 indicator with a value of 47%.

To improve the performance of employees, the apparatus must have a good organizational culture to be able to support each other. Because the performance is still considered sufficient, which means that it needs improvement in terms of increasing employee performance which includes a very good organizational culture and other factors must also be considered to achieve better performance results for employees and organizations.

Keywords: organizational culture and performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	12
2.1.3 Unsur Manajemen	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.3 Budaya Organisasi	21
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi	22
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	23
2.3.4 Fungsi Budaya Organisasi	24
2.4 Kinerja	26
2.4.1 Pengertian Kinerja	26
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4.3 Ruang Lingkup Program Manajemen Kinerja	28
2.4.4 Manfaat Program Manajemen Kinerja	30
2.4.5 Tujuan Manajemen Kinerja	31
2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	32

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	34
3.1.1	Sejarah Singkat Kelurahan Surade.....	34
3.1.2	Struktur Organisasi	36
3.2	Metodelogi Penelitian	37
3.2.1	Prosedur Penelitian	37
3.2.2	Desain Penelitian	37
3.2.3	Unit Analisis	38
3.2.4	Populasi dan Sampel	38
3.2.4.1	Populasi	38
3.2.4.2	Sampel.....	39
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.2.6	Operasional Variabel.....	40
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	42
3.2.8	Teknik Analisis Data.....	43
3.2.8.1	Uji Validitas Data.....	43
3.2.8.2	Uji Reliabilitas Data.....	44
3.2.9	Analisis Statistik	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden.....	48
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	49
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.3	Hasil Pembahasan	52
4.3.1	Deskripsi Budaya Organisasi Aparatur Dan Lembaga Kemasyarakatan Di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.	52
4.3.2	Deskripsi Kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi	57
4.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu Sumber Daya utama yang terampil sangat dibutuhkan didalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan ditawar-tawar lagi. Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia perlu dikelola dan didayagunakan secara produktif. Pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan. Keberadaan manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tingkat keefektifan dan keefesiensi organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa dan mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Peran penting sumber daya manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk melaksanakan manajemen dengan meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pelayanan. Efisiensi pendidikan diperoleh melalui profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam mengelola sumber daya yang ada dan segala kepentingan. Oleh sebab itu sumber daya yang ada harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dalam rangka peningkatan efesiensi pengelolaan.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai disuatu 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. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Kinerja aparatur kecamatan merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur kecamatan secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi.

Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi. Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan suatu yang sangat penting guna menghasilkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu rintangan terbesar organisasi pemerintah saat ini ialah menjalankan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini lembaga pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Profesionalnya seorang pegawai secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan, yang berdampak terhadap pelayanan prima pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kesehatan organisasi dan kesejahteraan masyarakat. setiap organisasi harus mampu menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para stakeholdersnya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam. Dalam hal ini, selain memenuhi kebutuhan para pelanggannya, organisasi harus pula memikirkan kepentingan pihak-pihak lain seperti pemegang saham, masyarakat, pemerintah, LSM, lembaga keuangan, lembaga pendidikan dan sebagainya, termasuk kepentingan para karyawannya sendiri.

Berdasarkan hasil obseravasi terdapat beberapa fenomena terjadinya penurunan penilaian rata-rata sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Rata-Rata Pencapaian Kinerja

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai Rata-Rata (%)		
			2019	2020	2021
1	Perencanaan	25	24	20	25
2	Pelaksanaan	30	27	17	19
3	Pelaporan	25	18	16	15
4	Pencapaian	20	16	14	11
	Jumlah	100	85	67	70

Sumber : Kelurahan Surade 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui pencapaian nilai rata-rata Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade tidak mencapai nilai yang sudah ditentukan seperti pada tahun 2019 dengan bobot nilai 85 selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan bobot nilai 67 dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 70, hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah terdapat beberapa pegawai aparatur desa masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya, masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, hal ini terlihat masih ada pegawai yang mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor dan adanya keterbatasan jam kerja diakibatkan adanya pandemi Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah budaya oragnisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengudi Sukabumi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai budaya organisasi dan kinerja Aparatur Desa dan Lembaga Kemasyarakatan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teori organisasi. MSDM dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Ivancevich dalam Marbawai Adamy (2016:28) menyatakan bahwa, "*Organization culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectation.*" Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsi karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

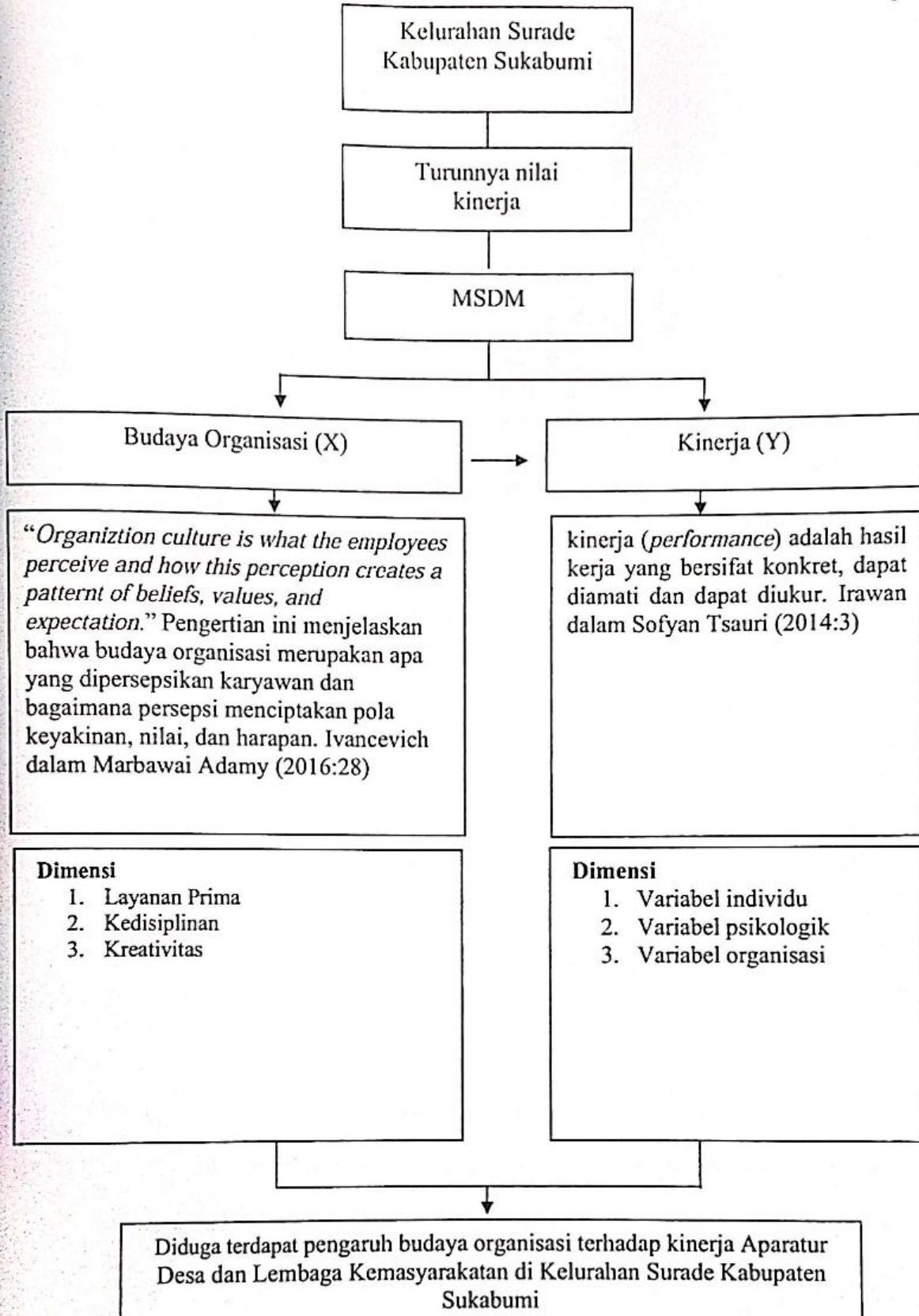
Dimensi budaya organisasi menurut Lumbanraja dalam Marbawai Adamy (2016:49) yaitu: layanan prima, kedisiplinan dan kreativitas.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut Irawan dalam Sofyan Tsauri (2014:3), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas dalam Menurut Sofyan Tsauri (2014:21), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi dalam mencapai kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robins 2017:33).

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



**Gambar 1.2
Paradigma Penelitian**

Keterangan

Variabel X : Budaya Organisasi

Variabel Y : Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur dan Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Kelurahan Surade Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jalan Raya Surade Kota No. 41 Telp. 0266- 6493148 Surade Sukabumi, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penenltian. Universitas Malikussalleh.
- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Fahmi, Irham. 2014. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabetika
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Noor Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- Priansa Joni Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Alfabetika, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabetika. Bandung: Alfabetika

Tsauri Sofyan. 2014. Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Cetakan 1. STAIN Jember Press. Jember

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sumber Lain :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015, bahwa Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Desa
2. Jurnal Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. Hidayat Mustafid. 2017
3. Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju. MUHAMMAD AKBAR S. 2019