

## Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan

Atika Yondria Fatmi<sup>1</sup>, Hadiyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Atika Yondria Fatmi, e-mail : [atikayondriafatmi@gmail.com](mailto:atikayondriafatmi@gmail.com)

Hadiyanto<sup>2</sup>, e-mail : [hadiyanto@fip.unp.ac.id](mailto:hadiyanto@fip.unp.ac.id)

### Abstract

This study aims to find out employee's perceptions about organizational culture at Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan in terms of norms, aggressiveness, team orientation, result orientation, and behavior. This is descriptive research. The population of the study was the employees of Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan, amounting to 45 people the sample was taken using the Stratified Proportional Random Sampling technique, with a total of 35 people. Collecting data in this study using a questionnaire in the form of a Likert scale. The results of data analysis show that employees' perceptions of organizational culture at Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan can be seen from the following result: (1) norms in organizational culture are good with an average score of 4.2, (2) aggressiveness in organizational culture is good with an average score of 4.1, (3) team orientation in organizational culture is good with an average score of 4.2, (4) results orientation in organizational culture is good with an average score of 4.1, (5) behavior in organizational culture is good with an average score of 4.2. Overall, it can be concluded that employees' perceptions of organizational culture at Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan are good with an average score of 4.16. For this reason, it is recommended that leaders are expected to be able to provide examples, guidance, motivation and explore employee creative ideas. Employees are expected to be able to comply with and guide the norms, participate actively, establish good teamwork, innovate and dare to take risks for the progress of the organization.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari norma, keagresifan, orientasi tim, orientasi hasil, dan perilaku. Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah pegawai di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 45 orang dan penarikan sampel dengan menggunakan *Teknik Stratified Proportional Random Sampling* dengan total 35 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dalam bentuk skala *Likert*. Hasil analisis dan pengolahan data menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dari penjelasan sebagai berikut: (1) norma dalam budaya organisasi sudah baik dengan rata-rata 4,2, (2) keagresifan dalam budaya organisasi sudah baik dengan rata-rata 4,1, (3) orientasi tim dalam budaya organisasi sudah baik dengan rata-rata 4,2, (4) orientasi hasil dalam budaya organisasi sudah baik dengan rata-rata 4,1, (5) perilaku dalam budaya organisasi sudah baik dengan rata-rata 4,2. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik dengan rata-rata 4,16 (baik). Untuk itu, disarankan bagi pimpinan diharapkan mampu memberikan keteladanan, pembinaan, motivasi dan menggali ide-ide kreatif pegawai. Bagi pegawai diharapkan mampu memahami dan mempedomani norma-norma, berpartisipasi aktif, menjalin kerjasama tim yang baik, berinovasi dan berani mengambil resiko untuk kemajuan organisasi.

**Kata Kunci:** Persepsi Pegawai; Budaya Organisasi

**How to Cite:** Fatmi, A. Y., Hadiyanto. (2022). Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3 (2) 123-131. [doi.org/10.24036/jeal.v2i1](https://doi.org/10.24036/jeal.v2i1)



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

## 1. Pendahuluan

Organisasi didefinisikan sebagai usaha kerjasama yang dilaksanakan oleh beberapa orang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sagala (2008) organisasi merupakan tempat atau wadah orang yang bekerjasama dan berinteraksi sebagai suatu bagian yang terkoordinasi melibatkan beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama dalam mencapai satu sasaran atau suatu tujuan. Setiap organisasi pasti memiliki visi misi yang digunakan sebagai patokan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Man (2018) organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat orang bekerjasama dan berkumpul secara sistematis dan rasional, terencana, terkendali yang memanfaatkan data, sarana prasarana dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya visi misi tidak terlepas dari dukungan dan kontribusi dari individu yang ada. Individu di sini yaitu pegawai yang dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai faktor penting yang mempengaruhi sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuan dan visi misi yang ingin dicapai atau diraih oleh sebuah organisasi. Keberhasilan individu dalam lingkungan kerjanya banyak ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, komitmen dalam organisasi dalam bidang yang ditekuninya, serta perilaku kerja pegawai yang baik. Salah satu yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai adalah lingkungan dari pegawai itu sendiri. Organisasi jika memiliki norma yang kuat, dapat mempengaruhi setiap tindakan yang dilaksanakan oleh pegawai serta mempengaruhi apa yang harus dilakukan setiap waktu dalam bidang kerjanya, dari pernyataan tersebut maka diperlukan budaya organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai asumsi dasar dan keyakinan tentang bagaimana selayaknya karyawan berperilaku, bagaimana merumuskan terkait dengan lingkungan eksternal dan seperti apa sebuah perusahaan. Budaya organisasi adalah falsafah, ideology, aqidah, anggapan, nilai-nilai, norma-norma dan harapan sikap yang dipegang secara bersama serta menjadi pengikat dan ditetapkan oleh kondisi kerjasama tim, pemimpin dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Menurut Koesmono, (2005) Budaya organisasi adalah sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat norma atau nilai yang dianut oleh individu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi didefinisikan suatu kekuatan sosial yang ada tetapi tidak tampak, budaya organisasi ini dapat menggerakkan seseorang atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Yuliarman (2014) budaya organisasi didefinisikan sebagai penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang diimplementasikan dapat membantu organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Secara tidak sadar pegawai dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku pada organisasinya. Adapun fungsi budaya organisasi menunjukkan kegunaan atau peranan dari budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Menurut Tika, (2006) fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai (1) Batas pembanding antara suatu kelompok, organisasi dan lingkungan, (2) Instrumen yang menyatukan pegawai dalam organisasi, (3) Mekanisme kontrol dalam membentuk dan memandu perilaku pegawai, (4) Membentuk sikap bagi pegawai, (5) Sebagai integrator, (6) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, (7) Sebagai alat untuk menyelesaikan suatu masalah pokok dalam organisasi, (8) Sebagai alat komunikasi. Sedangkan Menurut Robbins (dalam Sulaksono, 2015) fungsi budaya organisasi yaitu: (1) Mekanisme pembentuk sikap serta perilaku pegawai. (2) sebagai perekat sistem sosial, (3) Mempermudah timbulnya komitmen (4) Mewujudkan suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, (5) Menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan yang lain,

Karakteristik budaya organisasi menunjukkan sifat-sifat, ciri-ciri, elemen-elemen, atau unsur-unsur yang ada dalam budaya organisasi. Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (dalam Tika, 2006) ada 10 karakteristik budaya organisasi yaitu: (1) Pola komunikasi, (2) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko (3) Toleransi terhadap konflik (4) Integrasi, (5) Sistem Imbalan, (6) Inisiatif Individual, (7) Identitas, (8) Dukungan Manajemen, (9) Pengarahan, (10) Kontrol. Menurut Luthans (dalam Silitonga, 2020:52) indikator budaya organisasi yaitu: (1) Aturan, (2) Iklim organisasi, (3) Nilai Dominan, (4) pengamatan perilaku dengan aturan yang jelas, (5) Filosofi, (6) Norma. Sedangkan Menurut McKenna dan Beech ( dalam Bairizki, 2015) indikator budaya organisasi yang meliputi: (1) Nilai-nilai dominan, (2) Tingkah Laku, (3) Norma-norma, (4) Filosofi, (5) Aturan. Menurut Robbins (dalam Affandi, 2018) budaya organisasi adalah suatu sistem pemahaman secara bersama yang terbentuk oleh individu dan secara tidak langsung menjadi pembeda dengan organisasi lain. Tujuh indikator yang dapat digunakan secara bersama-sama dalam memahami hakikat budaya organisasi adalah sbb: (1) Stabilitas, (2) Berorientasi kepada tim, (3) Berorientasi kepada hasil, (4) Berorientasi kepada orang, (5) perhatian terhadap detail Berorientasi kepada tim, (6) Agresivitas, (7) Inovasi dan keberanian mengambil Stabilitas. Sedangkan menurut Robbins ( dalam Salfitri, 2014) indikator budaya organisasi yaitu: (1) inovatif memperhitungkan resiko, (2) memberikan perhatian pada setiap masalah, (3) berorientasi pada hasil yang akan dicapai, (4) berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, (5) agresif dan aktif dalam bekerja, (6) menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang sehingga membentuk seperangkat norma-norma, nilai-nilai, pola perilaku dan asumsi penting yang tidak memiliki wujud tetapi ada dan bias dirasakan oleh pegawai di dalam organisasi.

Adanya budaya organisasi yang baik, pegawai dapat mengembangkan tingkah laku yang menaati norma, perilaku dan nilai-nilai di dalam lingkungan organisasi, budaya organisasi yang baik dapat dilihat dari karakteristik budaya organisasi itu sendiri. Berdasarkan hasil kenyataan dilapangan terlihat bahwa budaya organisasi di tempat yang penulis teliti belum cukup baik, hal ini didukung dari beberapa fenomena-fenomena yang terlihat di lapangan. Berdasarkan pandangan Penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan dari tanggal 23 November 2020 sampai 8 Februari 2021 di tempat yang penulis teliti terdapat beberapa fenomena yang Penulis temukan, sebagai berikut: (1) Kurangnya pemahaman pegawai tentang norma yang berlaku. Hal ini terlihat dari pegawai diwajibkan datang pada jam 08.00 WIB dan pulang pada jam 16.30 WIB. Akan tetapi pada kenyataannya terlihat beberapa pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat, dan masih berada di luar ruangan padahal masih jam efektif kerja, (2) Kurang agresifnya beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang agresif atau terlalu santai dalam melaksanakan pekerjaan pada jam efektif kerja seperti kebiasaan pegawai yang suka menunda melakukan pekerjaan sehingga tugas pegawai terabaikan dan menumpuk, (3) Kurangnya kerjasama atau orientasi tim antara beberapa pegawai. Keadaan ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang enggan membantu pegawai lain yang kewalahan dalam melaksanakan tugas, baik itu dari atasan dengan bawahan bahkan antar pegawai, (4) Masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas tidak sesuai target yang ditetapkan sebelumnya. Keadaan ini terlihat dari beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu seperti pembuatan sertifikat tanah masyarakat, (5) Adanya perilaku-perilaku beberapa pegawai yang kurang baik. hal ini terlihat dari ada beberapa pegawai yang kurang melakukan komunikasi mengakibatkan timbulnya anggapan mementingkan diri sendiri. Serta kurangnya komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan di kantor. Hal ini terlihat dari pemberian instruksi kerja yang kurang jelas, baik itu dari atasan kepada bawahan maupun sesama bawahan, bawahan yang menerima instruksi pekerjaan juga enggan untuk bertanya sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan tepat waktu, (6) Kurangnya pemahaman pegawai tentang aturan yang berlaku. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai setiap hari jumat yang rendah. Ada beberapa pegawai yang tidak datang ke kantor padahal bukan hari libur nasional. Adapun maksud dari penelitian ini yaitu: untuk memperoleh penjelasan mengenai (1) seberapa baikkah persepsi pegawai tentang norma dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan, (2) seberapa baikkah persepsi pegawai tentang keagresifan dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan, (3) seberapa baikkah persepsi pegawai tentang orientasi tim dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan, (4) seberapa baikkah persepsi pegawai tentang orientasi hasil dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan, (5) seberapa baikkah persepsi pegawai tentang perilaku dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 45 orang pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai yang diambil menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket penelitian dalam bentuk Skala Likert dengan menggunakan alternatif jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Bobot jawaban dari jawaban masing-masing pilihan akan diberi skor 5, 4, 3, 2, 1. Untuk teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

## 3. Hasil

Hasil pengolahan data mengenai persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor BPN Pesisir Selatan terlihat pada Tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1. Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Indikator	Jumlah Skor Rata-	Kriteria
1	Norma	4.2	Baik
2	Keagresifan	4.1	Baik
3	Orientasi tim	4.2	Baik
4	Orientasi hasil	4.1	Baik
5	Perilaku	4.2	Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>4.16</b>	<b>Baik</b>

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat yaitu rata-rata tingkat capaian dari Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan adalah 4,16 dengan kriteria baik. Dapat dilihat bahwa capaian skor tertinggi terdapat pada skor rata-rata 4,2 (baik) yang terdapat pada indikator Norma, Orientasi Tim, dan Perilaku. Sedangkan tingkat capaian skor terendah terdapat pada skor rata-rata 4,1 (baik) yang terdapat pada indikator keagresifan dan Orientasi Hasil. Jadi secara umum rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kriteria baik.

Persepsi pegawai tentang norma dalam budaya organisasi memperoleh rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya norma dalam budaya organisasi di kantor tempat penulis melakukan penelitian sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, dan pimpinan memberikan keteladanan yang baik dan meningkatkan kegiatan pengawasan guna untuk mengetahui apakah pegawai sudah mematuhi norma yang berlaku sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Persepsi pegawai tentang keagresifan dalam budaya organisasi memperoleh rata-rata 4.1 dengan kriteria baik. Artinya keagresifan dalam budaya organisasi di kantor tempat penulis melakukan penelitian sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti memberikan motivasi dan dukungan dalam proses melaksanakan pekerjaan, dukungan dan motivasi yang diberikan bisa seperti membantu memfasilitasi kegiatan kerja, memberikan umpan balik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Persepsi pegawai tentang orientasi tim dalam budaya organisasi memperoleh rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya orientasi tim dalam budaya organisasi di kantor tempat penulis melakukan penelitian sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti lebih memperhatikan perkembangan dari masing-masing tim, bagi tim yang memiliki prestasi diberikan reward seperti pujian dan insentif, dan bagi tim yang belum memiliki prestasi menjadi termotivasi.

Persepsi pegawai tentang orientasi hasil dalam budaya organisasi memperoleh rata-rata 4.1 dengan kriteria baik. Artinya orientasi hasil dalam budaya organisasi di kantor tempat penulis melakukan penelitian sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti menciptakan budaya yang produktif dan memberikan motivasi kepada pegawai agar berinovasi dan berani mengambil resiko dalam proses penyelesaian pekerjaan, selain itu pimpinan juga dapat menerapkan sistem reward terhadap pegawai yang telah mampu bekerja sesuai yang diharapkan dan sistem punishment atau hukuman bagi pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan.

Persepsi pegawai tentang perilaku dalam budaya organisasi memperoleh rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya perilaku dalam budaya organisasi di kantor tempat penulis melakukan penelitian sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti pimpinan memberikan keteladanan kepada bawahan, memberikan teladan berperilaku yang baik, bagaimana pimpinan bersikap, secara tidak langsung akan diikuti oleh pegawai, sehingga akan berdampak positif kepada hasil kerja.

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan dengan indikator penelitian yaitu, norma, keagresifan, orientasi tim, orientasi hasil dan perilaku, akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut.

Persepsi Pegawai Tentang Norma dalam Budaya Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang norma dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dengan rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi di Kantor BPN Pesisir Selatan dilihat dari indikator norma sudah baik. Item yang memperoleh rata-rata tertinggi adalah pegawai datang ke kantor tepat waktu dengan tingkat capaian skor 4.5 (baik). Sedangkan item yang memperoleh rata-rata terendah adalah pimpinan memeriksa daftar kehadiran pegawai secara berkala dengan tingkat capaian skor 3.9 (baik). Faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata item pimpinan memeriksa daftar kehadiran secara berkala dikarenakan pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal. Menurut Sigar (2018) pelaksanaan kegiatan dalam organisasi jika tidak ada kegiatan pengawasan dapat menimbulkan turunya disiplin kerja yang berdampak pada aktivitas kerja lainnya, menimbulkan hambatan proses aktivitas kerja dan proses pencapaian tujuan. Pengawasan yang dilakukan adalah sebagai upaya untuk menumbuhkan disiplin pada pegawai agar terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan. Kegiatan pengawasan yang dilakukan dapat berupa pengecekan daftar kehadiran pegawai secara berkala agar dapat mengetahui apakah pegawai sudah mematuhi norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau belum. Dengan adanya kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal maka pimpinan bisa melihat yang sebenarnya terjadi dan melakukan perbandingan dengan yang seharusnya terjadi dengan tujuan untuk mengetahui hambatan dan penyimpangan serta tindakan yang akan dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang norma dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Item yang memperoleh rata-rata tertinggi adalah pegawai datang ke kantor tepat waktu dapat ditingkatkan lagi untuk tercapainya organisasi yang lebih baik. Sedangkan pada item yang memperoleh skor rata-rata yang terendah yaitu pimpinan memeriksa daftar kehadiran pegawai secara berkala, pimpinan lebih meningkatkan lagi kegiatan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan untuk menumbuhkan disiplin pada pegawai serta mengetahui apakah pegawai sudah mematuhi norma yang berlaku agar tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Solusi untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap norma yaitu pimpinan memberikan keteladanan kepada pegawai terkait dengan norma seperti datang ke kantor tepat waktu, pulang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Jika pimpinan telah menunjukkan keteladanan tersebut dan disertai pengawasan secara berkala kepada pegawai, maka akan lebih memudahkan pimpinan untuk menumbuhkan pemahaman terhadap norma yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Yuniarsih (2009) kebiasaan baik atau disiplin yang harus ditumbuhkan dalam diri sebaiknya dari kesadaran diri sendiri bukan dari paksaan orang lain.

Persepsi Pegawai Tentang Keagresifan dalam Budaya Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang keagresifan dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh rata-rata 4.1 dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi di BPN Nasional dilihat dari indikator keagresifan sudah baik. Item yang memperoleh skor rata-rata tertinggi adalah pegawai berpartisipasi aktif dan ikut serta dalam setiap aktivitas kerja yang ada di kantor dengan tingkat capaian skor 4.3 (baik). Sedangkan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai pandai menggunakan waktu dan mengatur kegiatan dengan baik dengan tingkat capaian skor 3.8 (baik). Faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata pegawai pandai menggunakan waktu dan mengatur kegiatan dengan baik dikarenakan manajemen waktu dari beberapa pegawai kurang baik. Menurut Junaidi (2020) apabila manajemen waktu dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai. Manajemen waktu merupakan keadaan dimana individu mengatur waktu untuk melaksanakan aktivitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Manajemen waktu sangat penting agar pekerjaan tertata dengan rapi, melatih kedisiplinan, serta pegawai bisa mengelola pekerjaan yang ada dengan waktu yang seminimal mungkin dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Jadi dapat disimpulkan persepsi pegawai tentang keagresifan dalam budaya organisasi di BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Sedangkan pada item yang memperoleh skor rata-rata yang terendah yaitu pegawai pandai menggunakan waktu dan mengatur kegiatan dengan baik lebih memperhatikan manajemen waktu, agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Solusi untuk meningkatkan keagresifan (keaktifan pegawai dalam bekerja) yaitu dengan memberikan motivasi dan dukungan atas setiap usaha atau keputusan yang dilakukan dalam bekerja. Dukungan tersebut dapat berupa pimpinan dapat membantu memfasilitasi kegiatan kerja, pimpinan dapat mendengarkan setiap masukan yang diberikan pegawai, serta memberikan feedback yang membangun atas setiap usaha yang dilakukan pegawai untuk kantor. Sebagaimana Menurut Kurniasari (2018) sukses atau tidaknya organisasi, tergantung dari kreatifitas dan aktifitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, hal yang harus diperhatikan seorang manajer yaitu meningkatkan gairah kerja bagi karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan organisasi.

Persepsi Pegawai Tentang Orientasi Tim dalam Budaya Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang orientasi tim dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi di Kantor BPN dilihat dari indikator orientasi tim sudah baik. Item yang memperoleh skor rata-rata tertinggi adalah pegawai ikut senang atas prestasi yang ditunjukkan oleh tim kerja dengan tingkat capaian skor 4.3 (baik). Sedangkan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai melakukan diskusi dengan tim jika ada tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tingkat capaian skor 4.0 (baik). Faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata dari item pegawai melakukan diskusi dengan tim jika ada tugas yang diberikan yaitu belum maksimalnya kerjasama yang dilakukan antar pegawai. Menurut Poernomo (dalam Imron, 2019) kerjasama tim berkaitan dengan hasil kerja yang didapat oleh pegawai. Pegawai yang melaksanakan tugas dan berdiskusi dengan tim kerja dengan cara bekerja sama pekerjaan akan terselesaikan lebih terasa mudah dan cepat dan juga akan meminimalisir waktu dan hasil kerja pegawai lebih efektif dan efisien. Dengan adanya kerjasama tim juga hubungan antar pegawai lebih erat dan dekat dan akan menumbuhkan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan serta pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari target yang ditentukan.

Jadi dapat disimpulkan persepsi pegawai tentang orientasi tim dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata yang terendah yaitu bapak melakukan diskusi dengan tim jika ada tugas yang diberikan lebih meningkatkan lagi kerjasama antar tim, karena dengan adanya kerjasama maka pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat dan mudah. Solusi untuk meningkatkan orientasi tim yaitu pimpinan harus lebih memperhatikan perkembangan masing-masing anggota timnya, bagi anggota tim yang berprestasi dengan adanya pemberian reward atau memberi imbalan

balas jasa atas hasil kerja pegawai, dengan reward tersebut pegawai dapat lebih giat lagi lebih berpotensi. Reward atau penghargaan ini dapat berupa pujian, insentif yang berupa material atau non material. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa tambahan gaji, promosi dan penghargaan yang diberikan kepada seseorang didasarkan oleh tingkat efektif mereka bekerja sebagai tim. Hal itu tidak berarti bahwa kontribusi dari individu diabaikan, tetapi seimbang oleh kontribusi individu terhadap timnya.

Persepsi Pegawai Tentang Orientasi Hasil dalam Budaya Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang orientasi hasil dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh rata-rata 4.1 dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi di Kantor BPN dilihat dari indikator orientasi hasil sudah baik. Item yang memperoleh rata-rata tertinggi adalah pegawai berusaha mendapatkan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan dengan tingkat capaian skor 4.3 (baik). Sedangkan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai mau mengambil resiko demi kemajuan organisasi dengan tingkat capaian skor 4.0 (baik). Faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata dari item pegawai mau mengambil resiko demi kemajuan organisasi yaitu masih rendahnya sikap percaya diri dan keberanian dalam mengambil resiko demi kemajuan organisasi oleh pegawai. Menurut Oktavia (2018) kepercayaan diri adalah semangat tinggi dan keyakinan dalam mengatur keadaan sehingga timbul hal positif dalam melakukan pekerjaan. Kepercayaan diri akan mewujudkan tekad yang besar dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena dengan sikap percaya diri adalah faktor pendorong bagi pegawai dalam mencoba hal baru dan menyelesaikan tantangan yang ada. Dengan sikap percaya diri dan keberanian dalam mengambil resiko maka setiap tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi nantinya tidak menjadi penghambat dalam pengerjaan tugas dan pencapaian hasil kerja.

Jadi dapat disimpulkan persepsi pegawai tentang orientasi hasil dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata yang terendah yaitu pegawai mau mengambil resiko demi kemajuan organisasi lebih meningkatkan lagi sikap percaya diri dan keberanian dalam mengambil resiko. Solusi untuk meningkatkan orientasi hasil yaitu pimpinan menciptakan budaya yang produktif dan memberikan motivasi kepada pegawai agar berinovasi dan berani mengambil resiko setiap menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sutikno (dalam Anesti (2020) cara seorang pimpinan memotivasi pegawainya yaitu menginspirasi, memberikan semangat agar dapat melakukan sesuatu yang efektif, mengenali kebutuhan pegawai, selain itu pimpinan juga dapat menerapkan sistem reward dan punishment. Pimpinan memberikan reward terhadap pegawai yang telah mampu bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dan punishment atau hukuman diberikan terhadap pegawai yang belum mampu bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ancok (2012) perilaku pimpinan yang memacu munculnya inovasi yaitu salah satunya dengan mendukung inovasi dan memberikan hadiah (reward).

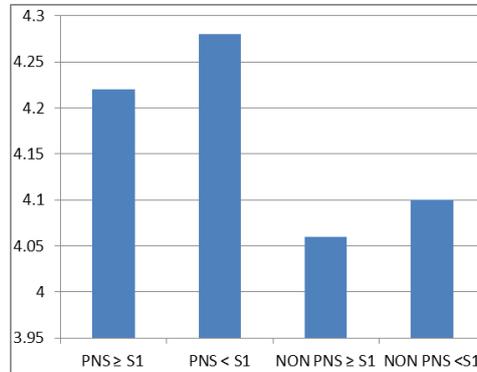
Persepsi Pegawai Tentang Perilaku dalam Budaya Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang perilaku dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh rata-rata 4.2 dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional dilihat dari indikator perilaku sudah baik. Item yang memperoleh skor rata-rata tertinggi adalah pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai dengan tingkat capaian skor 4.4 (baik). Sedangkan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai terbuka apabila menghadapi kendala dalam mengerjakan tugas dengan tingkat capaian skor 4.0 (baik). Faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata pada item bapak/ibu terbuka apabila menghadapi kendala dalam mengerjakan tugas yaitu kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Syiam (2019) komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila komunikasi tersebut tidak hanya sebatas dalam menyampaikan pesan saja tetapi juga harus bersikap terbuka. Melalui komunikasi secara terbuka, memungkinkan pegawai lebih terbuka dalam menyampaikan permasalahan yang dihadapi yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan yang terkendala akan lebih cepat diselesaikan.

Jadi dapat disimpulkan persepsi pegawai tentang perilaku dalam budaya organisasi di BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata yang terendah yaitu pegawai terbuka apabila menghadapi kendala dalam mengerjakan tugas pegawai sangat dituntut untuk melakukan komunikasi secara terbuka agar kendala yang dihadapi bisa diselesaikan dengan cepat. Solusi untuk meningkatkan perilaku yaitu keteladanan pimpinan dalam berperilaku. Bagaimana pimpinan berperilaku di kantor secara tidak langsung memberi contoh kepada pegawai. Sebagai pimpinan diharapkan dapat memberikan teladan kepada bawahannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Anzhari (2016) perilaku pimpinan yang berhasil dalam mengatur dan mengendalikan individu dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku kerja pegawai, dan meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil Rekapitulasi Skor Rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan, secara umum skor rata-rata persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan adalah 4.16 dengan kriteria baik. Untuk capaian skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator norma, orientasi tim, dan perilaku dengan rata-rata 4.2 (baik). Sedangkan tingkat capaian rata-rata terendah terdapat pada indikator keagresifan dan orientasi hasil dengan rata-rata 4.1 (baik). Untuk itu dalam meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik dilihat dari indikator keagresifan dan orientasi hasil

dapat dilakukan dengan cara pegawai lebih aktif dalam bekerja, lebih berpartisipasi, inisiatif melakukan pekerjaan dan meningkatkan sikap percaya diri dan keberanian dalam mengambil resiko. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan tercapainya tujuan dari organisasi. Serta pimpinan memberikan dukungan seperti membantu memfasilitasi kegiatan kerja, memberikan feedback dan reward, menciptakan budaya yang proaktif dan memberikan motivasi kepada pegawai.

Apabila rekapitulasi tersebut dibandingkan sesuai tabel sampel yaitu berdasarkan golongan pegawai maka didapatkan hasil pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi

Dari Gambar 1 secara umum skor rata-rata persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan adalah 4,165 (baik). Skor rata-rata untuk PNS ≥ S1 adalah 4,22 dengan kriteria baik, skor rata-rata untuk PNS < S1 adalah 4,28 dengan kriteria baik, skor rata-rata NON PNS ≥ S1 adalah 4,06 dengan kriteria baik, skor rata-rata NON PNS < S1 adalah 4,1 dengan kriteria baik. Faktor penyebab terjadi perbedaan antara PNS dan Non PNS yaitu komitmen organisasi dari masing-masing pegawai masih rendah. Komitmen organisasi didefinisikan bukan sekedar keanggotaan akan tetapi melingkupi kesetiaan individu terhadap organisasi, berusaha membantu mewujudkan tujuan organisasi. Seseorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan mempunyai sikap yang berbeda dengan pegawai yang berkomitmen rendah. Menurut Robbins (dalam Windasari, 2018) perbedaan antara latar belakang individu pegawai yang PNS dengan pegawai yang Non PNS pada suatu organisasi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang berbeda pula pada masing-masing individu tersebut. Pegawai PNS akan merasa nyaman dan lebih terjamin dalam melaksanakan pekerjaan, dan tidak ada perasaan gelisah terkait pekerjaan atau kehilangan pekerjaannya. Sedangkan pegawai NON PNS merasakan kebalikannya. Hal ini tentu saja akan berpengaruh kepada keadilan dalam suatu organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi dari status kepegawaian yaitu tingkat level komitmen antara pegawai PNS dan NON PNS. Menurut Syafrianti (2020) komitmen organisasi adalah faktor penting yang mendukung keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik pekerjaan individu maupun kelompok.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Non PNS yaitu peran pimpinan yang memberikan perhatian lebih melibatkan pegawai dalam kegiatan pekerjaan. Keikutsertaan pegawai dapat memicu timbulnya perasaan senang dan mau bekerja sama dengan teman kerja dan atasan atasan. Keterlibatan ini dapat dirangsang dengan cara meningkatkan partisipasi pegawai, mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal tersebut menumbuhkan perasaan diterima sebagai bagian dari organisasi dan timbulnya keyakinan yang diputuskan merupakan keputusan bersama. Dengan cara demikian, pegawai merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah disepakati. Menurut Halim (2014) keterlibatan kerja dapat menimbulkan sikap positif dan perilaku individu yang mengarah pada motivasi yang tinggi seperti komitmen, inisiatif dan tingkat kehadiran.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas mengenai persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dapat disimpulkan bahwa Persepsi pegawai tentang norma dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Persepsi pegawai tentang keagresifan dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Persepsi pegawai tentang orientasi tim dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Persepsi pegawai tentang orientasi hasil dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Persepsi pegawai tentang perilaku dalam budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Total skor persepsi pegawai tentang budaya organisasi di Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan di kategorikan sudah baik. Apabila dibandingkan PNS dengan Non PNS, persepsi pegawai tentang budaya organisasi di

Kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan untuk PNS  $\geq$  S1 dengan kategori baik, PNS  $<$  S1 dengan kategori baik, NON PNS  $\geq$  S1 dengan kategori baik, NON PNS  $<$  S1 dengan kategori baik.

Dari kesimpulan di atas dapat diberi saran yaitu: (1) Dari aspek norma. Pegawai diharapkan lebih mematuhi dan mempedomani norma-norma yang telah ditetapkan agar pegawai tetap menjaga kedisiplinan dan ketertiban di kantor dengan baik. Pimpinan diharapkan dapat memberikan keteladanan dan pembinaan kepada pegawai terkait norma dengan baik, (2) Dari aspek keagresifan. Pegawai diharapkan untuk mengatur waktu dengan sebaik-baiknya dan ikut berpartisipasi aktif dalam memberikan ide-ide kreatif dan saran demi kemajuan organisasi. Pimpinan diharapkan dapat merangsang pegawai dalam menggali ide-ide kreatif dari bawahannya, (3) Dari aspek orientasi tim. Pegawai diharapkan menjalin kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja, mampu menjadi mitra kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Pimpinan diharapkan mampu memperhatikan perkembangan masing-masing anggota timnya, (4) Dari aspek orientasi hasil. Pegawai diharapkan mampu percaya diri, berinovasi dan berani mengambil resiko demi kemajuan organisasi. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan budaya yang produktif dan memberikan motivasi kepada bawahannya, (5) Dari aspek perilaku. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan komunikasi secara terbuka agar kendala yang dihadapi dapat terselesaikan dengan cepat. Pimpinan diharapkan dapat memberikan teladan sikap dan perilaku bagi pegawai.

## Daftar Rujukan

- Affandi, A. Dkk. (2018). *Manajemen Sdm Strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anesti, A. F. (2020). Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di Smp Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. *Journal Of Educational Administration And Leadership*, 1(1), 7. [Http://Jeal.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Jeal/Article/View/32/12](http://Jeal.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Jeal/Article/View/32/12)
- Anzhari, I. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1). [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/11277](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/11277)
- Bairizki, A. (2015). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Produksi Kompas Tv. *Jurnal Valid*, 12(3), 300–314. [Http://Stieamm.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/5-Ahmad-Bairizki.Pdf](http://Stieamm.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/5-Ahmad-Bairizki.Pdf)
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 7. [Http://Journal.Fkm.Ui.Ac.Id/Kesmas/Article/View/402](http://Journal.Fkm.Ui.Ac.Id/Kesmas/Article/View/402)
- Imron. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1). [Http://Www.Stiepertiba.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Jem/Article/View/66](http://Www.Stiepertiba.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Jem/Article/View/66)
- Junaidi. (2020). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management & Business*, 2(2), 182–188. [Https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/582](https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/582)
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektorindustri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188. [Https://Ojs.Petra.Ac.Id/Ojsnew2/Index.Php/Man/Article/View/16362](https://Ojs.Petra.Ac.Id/Ojsnew2/Index.Php/Man/Article/View/16362)
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 7. [Https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta/Article/View/2551](https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta/Article/View/2551)
- Man, W. A. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawah Lunto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(1), 8. [Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/5988/Pdf](http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/5988/Pdf)
- Oktavia, G. (2018). Pengaruh Percaya Diri dan Keberanian Mengambil Risiko Terhadap Keberhasilan Usaha pada Umkm Makanan Ringan di Kota Semarang; Studi Kasus pada Sentra Industri Kerupuk, Keripik, Peyek dan Sejenisnya di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1). [Http://103.243.177.137/Index.Php/Jemap/Article/View/1580](http://103.243.177.137/Index.Php/Jemap/Article/View/1580)
- Robbins, P. S. (2002). *Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta:Pt Gelora Aksara Pratama.
- Sagala, S. (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan Pemberdayaan Organisasi Pendidikan Kearah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota dan Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salfitri, D. (2014). Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten

- Pasaman Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 9.  
[Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/3745/2980](http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/3745/2980)
- Sigar, Jisiani Ab, Dkk. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).  
[Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/20286](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/20286)
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syafrianti, I. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Of Educational Administration And Leadership*, 1(1), 7.  
[Http://Jeal.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Jeal/Article/View/37/16](http://Jeal.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Jeal/Article/View/37/16)
- Syam, S. Dan N. (2019). *Pendidikan Karakter Keluarga Dan Sekolah*. :Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Yuliarman, R. (2014). Kontribusi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 8.  
[Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/3802/3035](http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Index.Php/Bahana/Article/View/3802/3035)
- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.