



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota Organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Bangka Belitung

Resvita Aprilianti^{1*}, Wirena Nayala², Tasya Armenda³, Indah Noviyanti⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bangka Belitung, Bangka, Indonesia

resvitaaprilianti4@gmail.com^{1*}, wirenanayla16@gmail.com², tasyaarmenda02@gmail.com³

Korespondensi penulis: indahnoviyanti@ubb.ac.id

Abstract. *This study aims to examine and analyze how organizational culture and human resource competencies influence the performance of members in Student Activity Units (UKM) at the University of Bangka Belitung. The main problems identified include low commitment, active participation, and member competencies, which impact the effectiveness and sustainability of the organization. This study employs a quantitative approach as a survey method involving all UKM members as respondents, totaling 123 individuals, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using linear regression to identify relationships between variables. The results indicate that organizational culture and human resource competencies have a positive and significant influence on organizational member performance. Strengthening an inclusive and professional organizational culture, as well as enhancing member competencies through training and development, are recommended as key strategies to improve SME performance in the university environment. These findings are expected to serve as a reference for SME managers and university authorities in formulating sustainable policies for student organization development.*

Keywords: *Human Resource Competence, Member Performance Organization, Organizational Culture*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengkaji dan menganalisis bagaimana budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia memengaruhi kinerja anggota pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Bangka Belitung. Permasalahan utama yang diidentifikasi meliputi rendahnya komitmen, partisipasi aktif, serta kompetensi anggota, yang berdampak pada efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menjadikan pendekatan kuantitatif sebagai metode survei yang melibatkan seluruh anggota UKM sebagai responden sebanyak 123 orang, menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dijalankan dengan regresi linier guna mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja anggota organisasi. Penguatan budaya organisasi yang inklusif dan profesional, serta peningkatan kompetensi anggota melalui pelatihan dan pembinaan, direkomendasikan sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja UKM di lingkungan perguruan tinggi. Dengan adanya temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengelola UKM dan pihak kampus dalam merumuskan kebijakan pengembangan organisasi mahasiswa secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Anggota Organisasi, Budaya Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Dalam perguruan tinggi terdapat Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yaitu organisasi kemahasiswaan yang berperan sebagai sarana penyaluran minat dan bakat bagi mahasiswa untuk memelihara dan meningkatkan bakat, minat, dan keahlian di berbagai bidang. Adapun UKM yang ada di Universitas Bangka Belitung yaitu UKM Lembaga Dakwah Kampus (LDK) AL Madaniah, UKM Unit Kegiatan Olahraga (UKO), UKM Lembaga Pers Mahasiswa (LPM), UKM Unit Kegiatan Kerohanian Mahasiswa (LKM), UKM Komunitas Mahasiswa Pecinta Alam-Sosial (KOMPAS), UKM Komunitas Photographer UBB (KOPER), UKM Koprs Suka Relawan (KSR) PMI Unit UBB, UKM Gerakan Pramuka, UKM Seni Serumpun Dharmamigena, UKM Seni Musik Gemma

Received: Mei 11, 2025; Revised: Mei 27, 2025; Accepted: Juni 09, 2025; Online Available: Juni 12, 2025

Harmoni, UKM Marching Band Laskar Bahana Nusantara, UKM Diving Club, UKM Kewirausahaan, UKM Resimen Mahasiswa UBB(Menwa) yang memungkinkan mahasiswa untuk menyalurkan minat dan bakat mereka secara optimal. Organisasi UKM memiliki peran strategis dalam mendukung proses pembentukan karakter, kepemimpinan, kreativitas, serta kemampuan berorganisasi dengan menyelenggarakan beragam aktivitas baik yang berkaitan dengan akademik maupun di luar bidang akademik.

Setiap organisasi dibuat untuk mampu mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi seperti dalam UKM kinerja anggota organisasi menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Di lingkungan perguruan tinggi, khususnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) kinerja anggota dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia (SDM). Faktor-faktor organisasi seperti budaya yang ada dan kecocokan kompetensi dengan keahlian anggota dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya

Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Bangka Belitung (UBB) menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun lalu. Hal ini terefleksikan dari berbagai prestasi dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh mahasiswa melalui UKM di kampus tersebut. Contohnya kelompok Program Kreativitas Mahasiswa Kewirausahaan (PKM-K) UBB berhasil lanjut ke Pekan Ilmiah Mahasiswa Nasional (PIMNAS) ke-36 di Universitas Padjadjaran Bandung pada November 2023 dan UKM UBB juga secara rutin melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) untuk memastikan pelaksanaan program dilaksanakan sesuai dengan *planning* dan target yang ingin dicapai.

Namun di Universitas Bangka Belitung, peran besar UKM tersebut masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang berdampak pada kinerja dan keberlanjutan organisasi. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya komitmen dan partisipasi aktif anggota. Banyak mahasiswa yang bergabung ke UKM hanya untuk memenuhi persyaratan administratif atau sekadar mengincar sertifikat tanpa motivasi untuk berkontribusi secara nyata. Akibatnya kehadiran anggota menjadi tidak konsisten, tugas-tugas sering terbengkalai, dan hasil kerja tidak optimal. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan pendanaan, proses pencairan dana yang lambat, minimnya fasilitas, serta kurangnya apresiasi dari pihak kampus yang pada akhirnya menghambat pelaksanaan program kerja dan inovasi UKM.

Selain itu faktor sumber daya manusia juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua anggota UKM memiliki kompetensi yang memadai dalam hal manajerial,

kepemimpinan, maupun keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan program kerja secara efektif. Keterbatasan ini sering kali berdampak pada rendahnya produktivitas, kurangnya inovasi, serta lemahnya koordinasi internal. Di era disrupsi saat ini tuntutan terhadap adaptasi teknologi, digitalisasi, dan pengelolaan organisasi yang profesional semakin tinggi sementara kemampuan anggota UKM dalam bidang tersebut masih perlu ditingkatkan.

Faktor lain yang cukup signifikan terhadap kinerja yaitu budaya organisasi yang kurang sehat. Di beberapa UKM, belum terbentuk budaya kerja yang profesional dan inklusif. Rasa memiliki terhadap organisasi rendah terutama pada anggota baru yang merasa tidak dianggap atau sulit menyesuaikan diri karena budaya yang tertutup. Ditambah lagi budaya senioritas yang berlebihan dan hierarki yang kaku sering kali membuat anggota baru enggan untuk berpendapat atau berkembang, sehingga memperlemah regenerasi dalam organisasi. Budaya kerja yang terlalu santai atau tidak disiplin juga berdampak buruk pada produktivitas dan citra UKM secara keseluruhan.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja anggota UKM di UBB tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan kampus tetapi juga sangat bergantung pada kualitas budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusianya. Upaya optimalisasi kinerja UKM memerlukan perhatian khusus pada penguatan budaya organisasi yang sehat serta peningkatan kapasitas anggota melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang baik antara budaya organisasi dengan kinerja anggota organisasi. Penelitian oleh (Fithon & Agustina, 2024) menunjukkan budaya organisasi yang baik dapat membuat performa anggota himpunan mahasiswa meningkat. Selain itu, (Falilah & Wahyono, 2019) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Batang. Namun, penelitian oleh (Chairani, 2024) menerangkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan kepada kinerja karyawan di PT XYZ meskipun kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan.

Artikel ini bertujuan untuk membahas permasalahan yang dihadapi oleh organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia. Melalui ilmu yang lebih spesifik mengenai perihal tersebut diharapkan dapat dirumuskan langkah-langkah strategis yang tepat untuk menghadapi berbagai tantangan serta mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan berkualitas. Selain itu, artikel ini juga ditujukan untuk memberikan informasi serta

memperluas wawasan pembaca mengenai topik Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja anggota organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan hal yang diterapkan bersama oleh seluruh anggota organisasi (Tamalene, 2019). Nilai-nilai ini menjadi panduan bagi anggota dalam bekerja dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, masing-masing anggota organisasi perlu memahami nilai-nilai tersebut agar tahu bagaimana seharusnya mereka bersikap dan bertindak di tempat kerja.

Menurut Sintaasih (2017) dalam (Devi et al., 2023), sistem pengamatan individu dalam suatu organisasi menjadi faktor pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya. Pengamatan ini dilakukan secara mendalam dan mencerminkan nilai inti atau aspek penting dari organisasi tersebut. Dengan demikian, meskipun memiliki latar belakang atau posisi yang berbeda, setiap anggota organisasi tetap dapat memahami budaya organisasi dengan makna yang serupa. Kotter dan James (2006) dalam (Hidayat et al., 2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif untuk perkembangan organisasi yang berkelanjutan di masa depan. Budaya organisasi merupakan karakteristik unik dari setiap organisasi yang dikelola secara kolektif untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang solid dapat membantu dalam meraih tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Robbins (2015) dalam (Simbolon, S., & Margaret, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa aspek penting yang sangat dihargai oleh organisasi. Aspek-aspek ini menggambarkan inti dari budaya organisasi. Beberapa indikator tersebut antara lain:

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko yaitu Hal Ini merujuk pada seberapa besar organisasi mendukung dan memotivasi anggotanya untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- b. Perhatian terhadap Detail yaitu Ini mengacu pada sejauh mana anggota organisasi diprediksi untuk menunjukkan ketelitian, analisa mendalam, dan perhatian pada hal-hal yang kecil dan rinci.
- c. Fokus pada Hasil yaitu Ini mengacu pada seberapa besar perhatian manajemen terhadap hasil akhir, bukan hanya proses atau cara untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Fokus pada Individu yaitu Ini dilihat dari sejauh mana pertimbangan manajemen memperhitungkan dampak terhadap karyawan di dalam organisasi.

- e. Fokus pada Tim yaitu Ini berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan di dalam organisasi lebih difokuskan pada kerja tim daripada kerja individu.
- f. Keagresifan yaitu Ini mengacu pada sejauh mana anggota organisasi menunjukkan sikap agresif dan bersaing, dibandingkan dengan bersantai atau tidak terlalu berambisi.
- g. Stabilitas yaitu Ini berkaitan dengan sejauh mana organisasi lebih fokus untuk mempertahankan keadaan yang ada, daripada mendorong pertumbuhan atau inovasi baru.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan kemampuan mendasar seseorang yang berkaitan langsung dengan kinerja. Spencer mendefinisikan kompetensi, yang dikutip oleh Moeheriono (2014) dalam (Simbolon, S., & Margaret, 2021), sebagai atribut dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang di tempat kerjanya atau atribut dasar yang terkait dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan. Dikatakan oleh Spencer bahwa kemampuan itu ada pada semua individu dan merupakan bagian yang melekat pada kepribadian mereka. Kompetensi ini memiliki kemampuan untuk memprediksi bagaimana seseorang akan bertindak dan berhasil dalam semua situasi dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara, 2012 dalam (Ferdiansyah, 2022) Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang meliputi ilmu, keahlian, kapasitas, serta sifat kepribadian yang berpengaruh langsung pada performa kerjanya. Susanto (2000) dalam (Puji Hartono, 2022) menjelaskan kompetensi sebagai ciri-ciri yang mendasari individu dalam mencapai kinerja yang lebih bagus. Selain itu, kompetensi juga meliputi keahlian, kompetensi, dan kemampuan yang diperlukan untuk peran tersebut, termasuk yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas non-rutin.

Menurut Wibowo (2014) dalam (Simbolon, S., & Margaret, 2021) pembentukan kompetensi terdiri dari empat unsur utama, yaitu pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan perilaku seseorang. Berikut ini penjelasan lebih lengkap mengenai keempat unsur utama kompetensi tersebut:

a. Pemahaman

Unsur utama kompetensi yang mudah diperoleh dan dikenali adalah pengetahuan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh seorang anggota juga ditentukan oleh tingkat pengetahuannya.

b. Kemampuan

Komponen kemampuan anggota merupakan unsur lain yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai oleh anggota yang memiliki keterampilan kerja yang baik, sedangkan tujuan organisasi akan lebih lambat dicapai oleh anggota yang memiliki kemampuan kerja yang kurang.

c. Perilaku

Selain pengetahuan dan keterampilan anggota, hal lain yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja anggota. Anggota secara alami akan mengerjakan semua tugas yang diberikan kepada mereka seefektif mungkin jika mereka memiliki sifat-sifat yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

d. Pengalaman di tempat kerja

Pengalaman sering kali dilihat oleh banyak bisnis atau organisasi sebagai prediktor yang dapat diandalkan untuk keterampilan dan watak yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah tinjauan pelajaran yang dipelajari dari pengalaman hidup seseorang.

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2015) yang dikutip dalam (Yuniar et al., 2023), menyebutkan hal-hal berikut sebagai unsur kompetensi:

- a. Motif (Motives) adalah ide atau keinginan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak secara teratur.
- b. Sifat (Traits) merupakan Atribut fisik dan reaksi yang dapat diandalkan terhadap keadaan atau data
- c. Konsep diri (Self-concept) konsep diri seseorang dibentuk oleh sikap, etika, dan persepsi mereka terhadap diri mereka sendiri.

Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, diukur dari segi kualitas dan kuantitas, saat mereka memenuhi *jobdesk* yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016) “Hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan tidak melanggar hukum, etika, dan moral” (Andre & Hermanto, 2021).

Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2002) dalam (Jannah, 2022), yang dimaksud dengan kinerja adalah kebiasaan seseorang atau sekelompok orang dalam menghasilkan output dari sisi kualitas dan jumlah pekerjaan. Berdasarkan Edison (2018)

dalam (Rosyidi et al., 2018) , kinerja diartikan akibat dari proses yang dirujuk dan diperkirakan selama waktu tertentu sesuai dengan peraturan atau kesepakatan yang sudah ditentukan. Manajemen kinerja bisa diartikan sebagai sebuah proses terencana guna meningkatkan performa organisasi melalui pengembangan prestasi individu dan tim.

Indikator variabel pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2011) dalam (Simbolon, S., & Margaret, 2021), indikator untuk mengukur variabel kinerja dibagi menjadi empat kategori utama, yaitu:

a. Kualitas.

Karakteristik kualitas kerja anggota berkaitan dengan mutu kerja anggota. Pandangan anggota terhadap mutu, hasil, dan ketepatan pekerjaan yang berkaitan dengan kompetensi dan kemampuan anggota untuk mengukur mutu pekerjaan.

b. Kuantitas.

Jumlah tenaga kerja anggota berkorelasi dengan jumlah tenaga kerja anggota. Total yang dihasilkan, diukur pada satuan kelompok atau putaran kegiatan yang selesai, disebut kuantitas.

c. Kolaborasi.

Kemampuan seorang anggota untuk bekerja sama dengan anggota lain disebut kerja sama. Kerja sama mengacu pada kapasitas anggota untuk terlibat berinteraksi dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan suatu tugas.

d. Inisiatif

Inisiatif anggota ditunjukkan dengan daya cipta pekerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dan dorongan untuk melakukan perbaikan.

3. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia kepada kinerja anggota organisasi di Universitas Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi di universitas tersebut yang berjumlah 123 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, serta kinerja anggota organisasi. Sebelum penyebaran, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya

guna melihat bahwa data yang telah didapat akurat dan konsisten. Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada seluruh responden agar memperoleh data primer yang valid.

Penelitian ini menggunakan software SPSS versi terbaru untuk mengolah dan menganalisis data. SPSS dimanfaatkan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, menguji asumsi-asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, disertai dengan penerapan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan guna melihat pengaruh yang terbatas dan simultan antara budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia pada kinerja anggota organisasi. Selain itu, SPSS juga digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) menggambarkan seberapa signifikan variabel independen dapat menggambarkan variabel dependen.

Prosedur penelitian dimulai dari penyusunan dan pengujian instrumen kuesioner, pengumpulan data dari seluruh responden, pengolahan data menggunakan SPSS, hingga analisis statistik yang mendalam untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan metode dan alat analisis ini, penelitian diharapkan dapat menawarkan pemahaman yang tepat dan komprehensif tentang bagaimana budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia berdampak kepada kinerja anggota organisasi di Universitas Bangka Belitung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Frekuensi jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	Laki-Laki	47	38%
2.	Perempuan	76	62%
	Total	123	100%

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat dimana mayoritas responden lebih banyak perempuan dengan persentase 62% sedangkan laki-laki sebanyak 38%, ini menunjukkan bahwa UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) cenderung lebih banyak diikuti oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	<18 tahun	1	0.8%
2.	18-20 tahun	59	48%
3.	21-23 tahun	63	51%
	Total	123	100%

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi responden <18 tahun sebanyak 1 orang, 18-20 tahun sebanyak 59 orang dan 21-23 tahun sebanyak 63 orang. Informasi ini menunjukkan bahwa UKM di dominasi oleh mahasiswa muda yang ingin mencari pengalaman dalam organisasi.

Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	No Item Indikator	Person Correlation	Nilai R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.840	0.1490	Valid
	X1.2	0.795	0.1490	Valid
	X1.3	0.759	0.1490	Valid
	X1.4	0.792	0.1490	Valid
	X1.5	0.812	0.1490	Valid
	X1.6	0.787	0.1490	Valid
	X1.7	0.807	0.1490	Valid
Kompetensi Sumber daya manusia (X2)	X2.1	0.801	0.1490	Valid
	X2.2	0.835	0.1490	Valid
	X2.3	0.802	0.1490	Valid
	X2.4	0.808	0.1490	Valid
	X2.5	0.786	0.1490	Valid
	X2.6	0.794	0.1490	Valid
	X2.7	0.801	0.1490	Valid
Kinerja Anggota Organisasi (Y)	Y1	0.774	0.1490	Valid
	Y2	0.739	0.1490	Valid
	Y3	0.683	0.1490	Valid
	Y4	0.605	0.1490	Valid
	Y5	0.632	0.1490	Valid
	Y6	0.699	0.1490	Valid
	Y7	0.579	0.1490	Valid
	Y8	0.614	0.1490	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 3 merupakan hasil uji validitas yang menguji instrumen penelitian dengan menggunakan indikator Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Anggota Organisasi. Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *person correlation* yang $\geq r$ tabel sehingga seluruh item dapat disimpulkan valid, dengan demikian hasil ini telah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

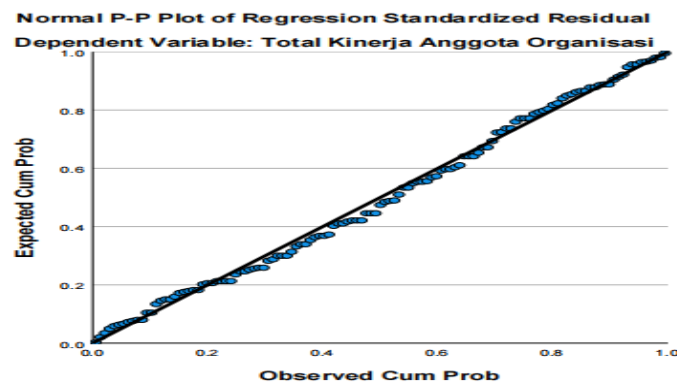
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi	0.905	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya	0.907	Reliabel
Kinerja Anggota Organisasi	0.821	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 atau lebih, maka hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel. Pada tabel 4 hasil uji reabilitas menyatakan nilai Cronbach Alpha di atas 0.60, sehingga instrumen ini telah memenuhi kriteria reabilitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk meninjau apakah data dalam suatu kumpulan data atau variabel mengikuti pesebaran normal. Uji normalitas dapat dinilai menggunakan plot probabilitas normal (P-Plot). Sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:134), kriteria keputusan untuk P-Plot apabila data-data terlihat sejajar dengan garis lurus serta mengikuti trennya, ataupun bila histogram menampilkan bentuk yang serupa dengan berdistribusi normal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

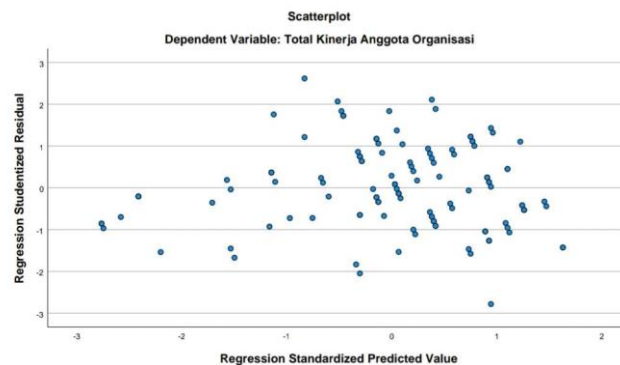


Gambar 1 Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, distribusi data yang berada di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya, dan kinerja anggota organisasi mengikuti pola distribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa adanya ketidakkonsistenan varians atau distribusi residu yang tidak merata pada berbagai pengamatan. Uji ini membantu menentukan apakah model regresi menunjukkan variasi dalam varians residu antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2016). Guna mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda, analisis dapat dilakukan dengan mengamati diagram scatterplot yang menggambarkan keterkaitan antara prediksi variabel dependen (SRESID) dan kesalahan residual (ZPRED).



Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedasitas

Pada Gambar 2 terlihat jika pola tersebar secara *random*, tidak terkumpul, serta membentuk pola khusus. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dipakai bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga hasilnya layak diterima atau valid.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.987 ^a	.975	.974	.719	1.912
a. Predictors: (constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota Organisasi					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Autokorelasi adalah suatu kondisi di mana nilai residual (kesalahan prediksi) dari suatu model regresi saling berhubungan antar observasi. Dalam regresi linier klasik, salah satu asumsi penting adalah bahwa residual harus bersifat independen satu sama lain (tidak berkorelasi).

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan dalam Tabel Model Summary menggambarkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,912. Dimana nilai

rentang 1,5 hingga 2,5, menurut Ghozali (2016) dalam bukunya *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan untuk menilai pengaruh budaya organisasi serta kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja anggota UKM di Universitas Bangka Belitung telah memenuhi asumsi klasik independensi residual, sehingga hasil regresi dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (Beta)
	B	Std. Error	
(Constant)	8.821	.320	
Budaya Organisasi	.079	.023	.098
Kompetensi Sumber Daya	.697	.022	.902
a. Dependent variabel: kinerja anggota organisasi			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = 8.821 + 0.079X_1 + 0.697X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, dapat diartikan jika konstanta sebesar 8.821 menunjukkan variabel budaya organisasi serta kompetensi sumber daya bernilai 0 atau tetap. Koefisien untuk variabel budaya organisasi dengan nilai 0.079 yang mengartikan variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang baik terhadap kinerja anggota organisasi sebesar 0.079 atau 7.9%. Koefisien untuk variabel kompetensi sumber daya adalah 0.697, yang berarti variabel kompetensi sumber daya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota organisasi sebesar 0.697 atau 69,7%.

Uji Hipotesis Secara Stimultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2384.726	2	1192.363	2308.803	.000 ^b
Residual	61.973	120	.516		
Total	2446.699	122			
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Organisasi					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $\leq 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya dan Kinerja Anggota Organisasi dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.821	.320		27.593	.000
Budaya Organisasi	.079	.023	.098	3.404	.001
Kompetensi Sumber Daya	.697	.022	.902	31.407	.000
a. Dependent variable: kinerja anggota organisasi					

Uji t dipakai guna melihat setiap variabel independen dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi serta Kompetensi Sumber Daya memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Anggota Organisasi.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilalui menggambarkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $3,404 > t$ tabel (1,979) dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut \leq dari 0,05 yang artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Organisasi UKM di Universitas Bangka Belitung. Sehingga semakin baik budaya yang terbentuk dalam organisasi UKM maka kinerja anggota juga akan meningkat.

Untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, diperoleh nilai t hitung sebesar 31,407 yang \geq dari t tabel (1,979), dengan tingkat signifikansi $\leq 0,001$. Nilai tersebut juga \leq dari 0,05 yang artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Organisasi UKM di Universitas Bangka Belitung. Tingkat kompetensi yang lebih tinggi pada anggota UKM cenderung menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Budaya Organisasi serta Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam menjelaskan jenis variabel dependen yaitu Kinerja Anggota Organisasi UKM di Universitas Bangka Belitung. Berikut sajian dari hasil uji koefisien determinan:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.987 ^a	.975	.974	.719	1.912
a. Predictors: (constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota Organisasi					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,975 mengindikasikan bahwa sebesar 97,5% variasi Kinerja Anggota Organisasi dapat digambarkan dengan dua variabel independen pada penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi serta Kompetensi Sumber Daya Manusia. Sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi pribadi, lingkungan kerja, pengalaman, dan kebijakan organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,974 menunjukkan hasil yang hampir sama dengan R Square yang artinya model ini memiliki kestabilan yang tinggi dan tidak terlalu dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas yang digunakan. Kondisi ini memperkuat bahwasanya model regresi yang dipakai tergolong baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota Organisasi UKM di Universitas Bangka Belitung.

Pembahasan

Setelah analisis data, tahap lanjutannya adalah membahas hasil yang telah didapatkan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi serta Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota Organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Bangka Belitung. Hipotesis diuji guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi serta kompetensi sumber daya pada kinerja anggota organisasi. Dapat dilihat dari output pengolahan data menggunakan SPSS.

Hasil uji validitas memperlihatkan seluruh perihal pertanyaan pada kuesioner baik budaya organisasi, kompetensi sumber daya maupun, kinerja anggota organisasi dinyatakan valid dibuktikan dengan nilai korelasi masing-masing item melebihi nilai r tabel. Yang berarti semua pertanyaan yang disusun mampu mengukur aspek yang ingin diteliti. Nilai reabilitas yang didapatkan juga sangat tinggi untuk budaya organisasi yaitu 0,905, untuk kompetensi sumber daya yaitu 0,907 dan untuk kinerja anggota organisasi yaitu 0,821 yang dapat disimpulkan bahwasanya telah terpenuhi kriteria reabilitas instrument dan kuisisioner layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Hasil uji normalitas membuktikan bahwa data residual terdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh pola sebaran dalam sajian grafik normal probability plot yang mengikuti garis diagonal. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga model tidak mengalami masalah varians residual. Selain itu, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 1,912 yang masih berada dalam diantara nominal (1,5–2,5), sehingga residual dianggap bebas dari autokorelasi. Pengujian terhadap asumsi klasik mengindikasikan bahwa model regresi telah sesuai dengan ketentuan yang diperlukan

Hasil analisis regresi, nilai R Square sebesar 0.975 menunjukkan bahwasanya budaya organisasi serta kompetensi sumber daya berpengaruh sebesar 97,5% pada kinerja anggota organisasi. Persamaan regresi diperoleh yaitu $8.821 + 0.079X_1 + 0.697X_2$ yang berarti peningkatan pada budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi sebesar 0.079, dan pada kompetensi sumber daya akan mempengaruhi peforma anggota organisasi bernilai sebesar 0.697. Uji t menunjukan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, karena nilai t hitung masing-masing variabel \geq dari t tabel dan nilai signifikansi \leq dari 0,05.

Hasil uji t yang sudah dilalui dapat dijelaskan jika variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Organisasi, budaya organisasi yang baik dapat membuat kinerja anggota organisasi meningkat dan lebih berkompeten. Artinya, budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan stabilitas internal yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal, serta memperkuat orientasi terhadap pencapaian kinerja. Budaya organisasi yang positif akan menumbuhkan nilai-nilai, norma, dan perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, budaya organisasi bukan hanya menjadi faktor internal semata, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membentuk keunggulan

kompetitif dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Faisal Reza (2021) dalam (Reza & Silalahi, 2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi dalam stabilitas, daya saing dan orientasi kinerja.

Variabel Kompetensi Sumber Daya juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Organisasi, maka Kompetensi Sumber Daya yang tinggi menciptakan Kinerja Anggota Organisasi lebih berinovasi dan meningkatkan kreativitas. Artinya Ketika anggota organisasi memiliki kompetensi yang tinggi, mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun kolektif dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Mustika Drina S, Dra. (2014) dalam (Mustika Drina & Susi sulandari, 2014.) yang mengatakan Kompetensi Sumber Daya memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Organisasi.

Hasil uji F yang sudah dilalui dapat dijelaskan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai F hitung sebesar 2308,803 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya, dan Kinerja Anggota Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan mendukung bahwa kontribusi gabungan dari variabel bebas sangat berarti terhadap model regresi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nopriadi, Muhammad Idris dan Asri dalam (Ruang & Polewali, 2024) diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,505 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai Fhitung (18,505) lebih besar dari Ftabel (2,57) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3)

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan dari hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan bahwasannya variabel budaya organisasi (X1), kompetensi sumber daya (X2) dan kinerja anggota organisasi (Y) memiliki hasil tinggi. Maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi, kompetensi sumber daya dan kinerja anggota organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Bangka Belitung dapat dinyatakan baik. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi. Maka dapat disimpulkan kedua variabel yang telah diuji memiliki korelasi yang positif di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sehingga hipotesis dapat diterima. Variabel kompetensi sumber daya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X1), kompetensi sumber daya (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota organisasi secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya berkontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja anggota organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut penting dan relevan untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota dalam suatu organisasi.

Saran

Pihak pengelola UKM di Universitas Bangka Belitung disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif, misalnya dengan memperjelas visi-misi, menanamkan nilai-nilai kebersamaan, serta membangun tradisi dan kebiasaan baik di lingkungan organisasi. Agar kinerja anggota semakin optimal, UKM perlu secara rutin mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi anggotanya. Pelatihan dapat berorientasi pada pengembangan keterampilan interpersonal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pengaturan waktu secara efektif, serta hard skills sesuai bidang UKM masing-masing. Disarankan agar UKM melakukan evaluasi kinerja anggota secara berkala, baik melalui penilaian formal maupun informal. Dengan adanya monitoring yang teratur, pengurus UKM dapat melakukan langkah-langkah perbaikan dengan lebih tepat sasaran. Guna meningkatkan motivasi serta semangat kerja anggota, UKM dapat menerapkan

sistem penghargaan atau apresiasi bagi anggota yang berprestasi atau berkontribusi lebih. Penghargaan tidak hanya berupa material, tetapi bisa berbentuk sertifikat, piagam, atau pengakuan di forum resmi organisasi. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, misalnya hanya berfokus pada UKM di satu universitas. Maka dari itu, penelitian ini disarankan untuk dilanjutkan dengan berjangkauan lebih luas, baik dari jumlah responden, jenis organisasi, maupun variabel variabel lainnya yang mungkin memiliki pengaruh serupa terhadap kinerja anggota, seperti kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA MANDIRI CEMERLANG PRIMA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Chairani, Z. A. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Devi, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BANGKO PUSAKO KABUPATEN ROKAN HILIR. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 303–315.
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Ferdiansyah, F. F. (2022). Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Terhadap Perkembangan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(01), 045. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i01.55181>
- Fithon, M. Z., & Agustina, T. S. (2024). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(5), 396–401. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i5.777>
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10/4, 1016–1025.
- Jannah, M. (2022). *Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Selama Masa Pandemi Covid-19*. 1–12.
- Mustikah Drina, R. S., & Susi sulandari, D. (n.d.). *³Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah .DEXSDWHQQ%DWDQJ'Oleh DEXSDWHQQ%DWDQJ'Oleh*.
- Puji Hartono. (2022). Pembelajaran Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Batang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 87–99.
<https://doi.org/10.56444/jitpm.v1i2.7>
- Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi a . Budaya Organisasi Budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai , kepercayaan , komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat . Ide dasar dari bud. 04(01), 48–54*.
- Rosyidi, B. N., Khalikussabir, & Djaelani, A. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 130–141.
- Ruang, P., & Polewali, K. (2024). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (sdm), motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten polewali mandar. 2(1), 108–122*.
- Sarumaha Werni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Simbolon, S., & Margaret, L. (2021). *ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA*

KARYAWAN PADA PT. MEGA WARNA LESTARI MEDAN. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>

Tamalene, A. H. (2019). INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA 48 ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Ambon). *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 01, 48–58.

Yuniar, L. S., Gunarsa, A., Asdar, F., Ralis, G., Ramadhani, A. P., & Buntulabi, D. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Keandalan Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada OPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah). *Owner*, 7(2), 1017–1025. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1313>