

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPT PENDAPATAN
DAERAH BLITAR**

Wahyu Andi Saputra¹

Email: *wahyuandisaputra@gmail.com*

Veronika Nugraheni Sri Lestari²

Email: *venugra@unitomo.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian *explanatory research*. Rancangan penelitian adalah kausal yang dilakukan pada UPT Pendapatan Kota Blitar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPT Pendapatan Daerah Blitar sejumlah 67 orang. Metode penentuan sampel melalui teknik *Total Sampling* sehingga sampel penelitian adalah seluruh karyawan UPT Pendapatan Daerah Blitar sejumlah 67 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis melalui analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.553 dan nilai signifikansi variabel bebas Perilaku individu pada uji t adalah 0.000 atau $< 0,05$; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.778 dan nilai signifikansi variabel bebas Budaya Organisasi pada uji t adalah 0.000 atau $< 0,05$, dan 3) Perilaku individu dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar dengan nilai signifikan uji F sebesar 0.000 atau $< 0,05$.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dan penggerak utama keberhasilan organisasi, sehingga harus dikelola secara optimal (Adi & Assagaf, 2021). Dalam konteks pelayanan publik, SDM berperan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Masyarakat kini menuntut pelayanan yang cepat, transparan, dan ramah, seiring meningkatnya pendidikan, kemudahan akses informasi, serta partisipasi publik (Mahsyar, 2021). Tujuan pelayanan publik adalah memberikan pelayanan yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat (Rahmawati et al., 2019).

UPT Pendapatan Daerah Blitar sebagai pelaksana teknis Dinas Pendapatan Kota Blitar bertugas memungut pajak daerah yang menjadi sumber Anggaran Daerah. Kinerja pegawai di unit ini sangat menentukan pencapaian target pendapatan daerah. Data Survei Kepuasan Masyarakat tahun 2023 menunjukkan kinerja UPT berada pada kategori “Baik” (rata-rata 3,52), namun belum optimal karena hanya satu indikator yang mencapai predikat “Sangat

Baik” (Laporan Survei Kepuasan Masyarakat UPT Pendapatan Kota Blitar, 2023).

Faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku individu dan budaya organisasi. Perilaku individu adalah tindakan dan sikap yang dibawa karyawan dari lingkungannya dan diterapkan di tempat kerja (Harto, 2019; Umam, 2020; Notoatmodjo, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan perilaku individu yang positif dapat meningkatkan kinerja (Almaulita et al., 2023; Ameliana et al., 2024; Ratnasari & Tarimin, 2021; Tarihoran et al., 2024; Sulistiowati et al., 2022), meskipun ada temuan yang menyatakan pengaruhnya tidak signifikan (Natalia et al., 2023).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi identitas organisasi (Tisnawati & Priansa, 2018; Kreitner & Kinicki, 2019; Robbins dalam Reyfaldi et al., 2023). Budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas kinerja (Pabundu, 2010; Maith, 2015) dan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Almaulita et al., 2023; Kokiroba et al., 2021; Tarihoran et al., 2024; Zaky, 2021), meskipun ada penelitian yang menunjukkan tidak berpengaruh (Ameliana et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar.

LANDASAN TEORI Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengelola tenaga kerja agar efektif dan efisien melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM (Hasibuan, 2020; Kasmir, 2020). Fungsinya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan (Hasibuan, 2017).

Perilaku Individu

Perilaku individu adalah sikap atau tindakan yang dibawa seseorang dari lingkungannya dan diterapkan di tempat kerja, mencakup pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2020; Umam, 2020). Indikatornya meliputi kepribadian, sikap, kemampuan, kepercayaan, dan pengalaman kerja (Arsaman & Sugiyanto, 2019).

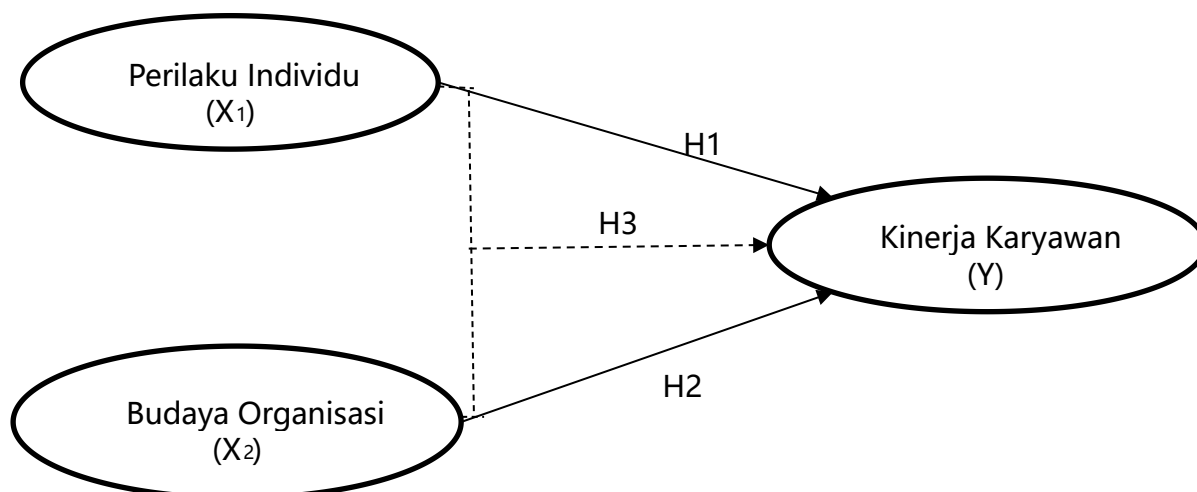
Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan bersama yang membentuk identitas organisasi dan memandu perilaku anggotanya (Fahmi, 2020; Kreitner & Kinicki, 2019). Indikatornya mencakup inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi pada karyawan, agresivitas kerja, serta menjaga stabilitas (Hari, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu untuk menilai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan et al., 2023; Sedarmayanti, 2020). Indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Maryati, 2021).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku individu adalah tindakan yang dibawa karyawan dari lingkungan asalnya dan diterapkan di tempat kerja (Harto, 2019). Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan perilaku individu terhadap kinerja karyawan (Ratnasari & Tarimin, 2021; Inayatuddiniyah et al., 2019; Nirwana et al., 2024), meskipun Natalia et al., (2023) menemukan pengaruh yang tidak signifikan.

H1: Perilaku individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang membentuk perilaku dan identitas organisasi (Sopiah, 2018). Penelitian Wahyudi & Tupti (2019), Jufrizen & Rahmadhani (2020), dan Waldianto (2021) membuktikan pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, sementara Mewahaini & Sidharta (2022) menemukan hasil berbeda.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar.

Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil penelitian Afriansyah (2019) dan Sofian (2021) menunjukkan perilaku individu dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Perilaku individu dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar.

Model Analisis

Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$(Y) = \alpha + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2)$$

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UPT Pendapatan Daerah Blitar yang berjumlah 67 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian melalui metode total sampling (Sugiyono, 2019). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer berupa hasil kuesioner dan wawancara, serta data sekunder berupa literatur dan dokumen internal UPT Pendapatan Daerah Blitar. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) untuk mengukur variabel perilaku individu, budaya organisasi, dan kinerja karyawan (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS, meliputi uji validitas, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha ($\alpha \geq 0,70$) (Ghozali, 2018), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%.

HASIL Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Penelitian dikatakan valid apabila mempunyai nilai signifikan $< 0,05$. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Keterangan
Perilaku Individu (X₁)	X_{1.1}	0.659	0,000	Valid
	X_{1.2}	0.753	0,000	Valid
	X_{1.3}	0.763	0,000	Valid
	X_{1.4}	0.785	0,000	Valid
	X_{1.5}	0.707	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X₂)	X_{2.1}	0.582	0,000	Valid
	X_{2.2}	0.618	0,000	Valid
	X_{2.3}	0.746	0,000	Valid
	X_{2.4}	0.740	0,000	Valid
	X_{2.5}	0.711	0,000	Valid
	X_{2.6}	0.653	0,000	Valid
	X_{2.7}	0.698	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y₁	0.891	0,000	Valid
	Y₂	0.874	0,000	Valid
	Y₃	0.803	0,000	Valid
	Y₄	0.682	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Perilaku Individu (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan sesuai dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2018). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Perilaku Individu (X_1)	0.782	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0.805	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Dari hasil uji pada Tabel 2 terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas Perilaku Individu (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	Std. Error
Konstanta	-0.687	0.274
Perilaku Individu (X_1)	0.553	0.101
Budaya Organisasi (X_2)	0.778	0.102

Sumber : Lampiran 6, data diolah

Dari data Tabel 3 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = -0.687 + 0.553 X_1 + 0.778 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Nilai constant - 0.687 mengartikan Perilaku Individu (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), bernilai nol, sehingga Kinerja Karyawan (Y) bernilai -0.687. (2) Nilai koefisien regresi Perilaku Individu adalah positif sebesar 0.553 menunjukkan bahwa semakin meningkat nilai variabel Perilaku Individu (X_1), maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.553. (3) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) adalah positif sebesar 0.778 menunjukkan bahwa semakin meningkat nilai variabel Budaya Organisasi (X_2), maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.778.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap perubahan dependen secara simultan. Dalam penelitian ini analisis koefisien korelasi (R) dan analisis determinasi R^2 dihitung menggunakan SPSS 23. Hasil nilai koefisien korelasi berganda dan determinasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.898	0.806	0.800	0.24180

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Perilaku Individu (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)) dengan variabel tak bebas Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.898 yang berarti memiliki hubungan sangat erat. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap perubahan dependen yaitu Kinerja Karyawan secara simultan. Hasil nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.806 yang berarti bahwa sebesar 80.6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Individu (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2). Sedangkan sisanya 19.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen yang lainnya konstan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Perilaku Individu (X ₁)	5.471	0.000
Budaya Organisasi (X ₂)	7.638	0.000

Sumber: Lampiran 6, data diolah

(a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada Perilaku Individu (X₁): Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Perilaku Individu pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga variabel bebas Perilaku Individu (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. **Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada Budaya Organisasi (X₂): (b)** Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Budaya Organisasi pada uji t adalah 0.000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga variabel bebas Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. /

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara statistik dalam menafsirkan nilai aktual untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel. Dapat diukur dari nilai statistik F yang mana menurut Ghozali (2011:97-98) uji F digunakan untuk menguji uji simultan dengan kriteria nilai signifikan uji F $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 6. Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.562	2	7.781	133.084	0.000
Residual	3.742	64	0.058		
Total	19.304	66			

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan Tabel 6 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara Perilaku Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000). Artinya, semakin baik kepribadian, sikap,

kemampuan, kepercayaan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratnasari & Tarimin (2021), Inayatuddiniyah et al. (2019), dan Nirwana et al. (2024), namun berbeda dengan Natalia et al. (2023) yang menemukan pengaruh tidak signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000). Semakin baik nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut bersama, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wahyudi & Tupti (2019), Jufrizen & Rahmadhani (2020), dan Waldianto (2021), meskipun berbeda dengan Mewahaini & Sidharta (2022) yang menemukan pengaruh tidak signifikan.

Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan bahwa perilaku individu dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000). Hal ini membuktikan bahwa kombinasi perilaku individu yang baik dan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, sejalan dengan temuan Afriansyah (2019) dan Sofian (2021).

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa perilaku individu dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan di UPT Pendapatan Daerah Blitar. Secara parsial, perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kepribadian, sikap, kemampuan, kepercayaan, dan pengalaman kerja yang baik dapat mendorong capaian kerja optimal. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan praktik kerja yang kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, sehingga kombinasi perilaku individu yang baik dan budaya organisasi yang kondusif menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar UPT Pendapatan Daerah Blitar terus mengembangkan perilaku individu dan memperkuat budaya organisasi sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S., & Assagaf, S. S. (2021). "Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi". Yogyakarta: Deepublish.
- Afriansyah, A. (2019). Pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ilmiah Manajemen", 7(2), 145–154.
- Almaulita, F., Andini, R., & Salsabila, N. (2023). Perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ekonomi dan Bisnis", 10(1), 55–67.
- Ameliana, S., Putri, R., & Wahyudi, T. (2024). Analisis pengaruh perilaku individu terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia", 12(1), 23–34.
- Arsaman, R., & Sugiyanto, S. (2019). Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Manajemen dan Bisnis", 6(2), 101–110.
- Fahmi, I. (2020). "Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25" (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari, P. (2019). Budaya organisasi dan kinerja karyawan. "Jurnal Administrasi Bisnis", 8(1), 45–58.
- Harto, B. (2019). Perilaku individu dalam organisasi. "Jurnal Ilmu Administrasi", 5(2), 88–96.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). "Manajemen sumber daya manusia" (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayatuddiniyah, D., Sulaeman, M., & Setiawan, I. (2019). Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis", 7(1), 33–41.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. "Jurnal Ilmu Manajemen Terapan", 1(4), 392–404.
- Kasmir. (2020). "Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kokiroba, S., Abdullah, A., & Rahman, A. (2021). Budaya organisasi dan kinerja pegawai. "Jurnal Administrasi Publik", 9(2), 211–220.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). "Organizational behavior". New York: McGraw-Hill Education.
- Kurniawan, R., Suryani, N., & Maulana, R. (2023). Pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi. "Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan", 21(1), 12–21.
- Laporan Survei Kepuasan Masyarakat UPT Pendapatan Kota Blitar. (2023). "Laporan survei kepuasan masyarakat tahun 2023". UPT Pendapatan Kota Blitar.
- Mahsyar, A. (2021). Pelayanan publik di era digital. "Jurnal Ilmu Administrasi Negara", 8(2), 77–88.
- Maith, F. (2015). Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. "Jurnal Administrasi Publik", 2(3), 122–131.
- Maryati, S. (2021). Kinerja karyawan: Pengukuran dan strategi peningkatan. "Jurnal Manajemen", 9(1), 45–56.

- Mewahaini, D., & Sidharta, I. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. "Jurnal Ekonomi dan Bisnis", 15(2), 101–112.
- Natalia, M., Putra, D., & Syafri, A. (2023). Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen", 11(2), 67–76.
- Nirwana, S., Wulandari, H., & Yusuf, R. (2024). Perilaku individu dan kinerja pegawai. "Jurnal Manajemen Organisasi", 14(1), 21–29.
- Notoatmodjo, S. (2020). "Pengembangan sumber daya manusia". Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu, T. (2010). "Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan". Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmawati, D., Rahayu, S., & Nugraha, A. (2019). Pelayanan publik berbasis kepuasan masyarakat. "Jurnal Ilmu Administrasi Publik", 7(1), 55–63.
- Ratnasari, S., & Tarimin, T. (2021). Perilaku individu dan kinerja pegawai. "Jurnal Ekonomi dan Manajemen", 9(2), 112–120.
- Reyfalda, A., Putra, I., & Hartono, R. (2023). Budaya organisasi dalam perspektif manajemen. "Jurnal Manajemen dan Bisnis", 11(1), 23–34.
- Sedarmayanti. (2020). "Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil". Bandung: Refika Aditama.
- Sofian, M. (2021). Pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Manajemen Bisnis", 19(1), 87–96.
- Sopiah. (2018). "Perilaku organisasi". Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati, L., Putri, D., & Santoso, B. (2022). Analisis perilaku individu terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ekonomi Manajemen", 14(1), 33–44.
- Tarihoran, R., Situmorang, A., & Hutabarat, T. (2024). Perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. "Jurnal Manajemen dan Bisnis", 15(1), 55–66.
- Tisnawati, I., & Priansa, D. J. (2018). "Perilaku organisasi dalam bisnis dan pemerintahan". Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2020). "Perilaku organisasi". Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wahyudi, W., & Tupti, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. "Jurnal Administrasi Publik", 6(2), 101–110.
- Waldianto, H. (2021). Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen", 8(2), 88–97.
- Zaky, A. (2021). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. "Jurnal Ilmu Manajemen", 5(3), 55–64.