

## Pengaruh Budaya Nasional Terhadap Budaya Organisasi Untuk meningkatkan kinerja karyawan Di PT. Sugindo Internasional

Frety Sabina Anggreani \*<sup>1</sup>  
Tia Apriliani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pelita Bangsa  
\*e-mail: [Sabinafrety@gmail.com](mailto:Sabinafrety@gmail.com)

### Abstrak

*PT Sugindo Internasional adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produk plastik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Nasiona dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawandi pt Sugindo Internasional. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, sampel yang diambil adalah Karyawan PT. Sugindo Internasional dengan pengambilan sampel secara sampling sebanyak 60 responden, teknik analisis data penelitian menggunakan regresi linier. Hasil penelitian ini Menunjukkan hasil analisis terhadap variabel Budaya Organisasi dan budaya nasional dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan budaya nasional memiliki potensi untuk memengaruhi Kinerja Karyawan secara positif. Dengan Membangun lingkungan yang baik melalui budaya nasional terhadap budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** Budaya Nasional, Budaya Organisasi

### Abstract

*PT Sugindo Internasional is a company engaged in the manufacturing of plastic products. The purpose of this study is to examine the influence of National Culture and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sugindo Internasional. The analysis method of this study uses a quantitative causality approach, the sample taken is PT Employees. Sugindo Internasional with sampling of 60 respondents, data analysis techniques using linear regression. The results of this study show the results of the analysis of Organizational Culture and national culture variables in the context of this study, it can be concluded that Organizational Culture and national culture have the potential to positively influence Employee Performance. By building a good environment through national culture towards organizational culture to improve employee performance.*

**Keywords:** National Culture, Organizational Culture

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam mempengaruhi kinerja berlanjutnya perusahaan. PT Sugindo Internasional Karawang, sebagai perusahaan manufaktur plastik, menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan lingkungan bisnis. Budaya nasional Indonesia, yang kaya dan beragam, berpotensi mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Dengan adanya budaya nasional yang mungkin bisa memberikan dampak baik pada budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut (ANDAYANI & Soehari, 2019) . Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur industri dengan prodak plastik, memiliki visi misi dan misi yang baik untuk memajukan organisasinya agar bisa berkerjasama dengan efisiensi (Agustin Pratiwi et al., 2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana Budaya Nasional dapat mempengaruhi Budaya Organisasi yang ada di Pt. Sugindo internasional. Dalam konteks ini, pendekatan kausalitas kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan yang bergabung dalam organisasi ini dengan melalui metode sampling, penelitian ini berusaha memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai Kebudayaan nasional kepada kebudayaan organisasi (Review & Utami, n.d.). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel independen (Budaya Nasional, Budaya Organisasi ) berkontribusi terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) (Trianto et al., 2023)

Popularitas dan penjualan produk plastik yang meningkat dengan cepat mencerminkan keberhasilan budaya organisasi di dalamnya yang diterapkan. Merek ini memanfaatkan budaya nasional terus mengevaluasi dan mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan kebutuhan para anggota organisasi. Dengan strategi budaya nasional Pt. Sugindo internasional berhasil memperkenalkan produknya ke berbagai daerah di Indonesia, memastikan bahwa setiap konsumen dapat dengan mudah mengakses dan menggunakan produk mereka dengan mudah (Sucipto et al., 2019)

**METODE**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas, pendekatan secara ilmiah dengan melihat sesuatu konkrit yang dapat di klasifikasikan merupakan pendekatan kuantitatif kausalitas itu sendiri. (Ghozali, 2018), variabel dependen pada pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT.Sugindo Internasional, dan variabel independenya adalah Budaya Organisasi dan Budaya Nasional, Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuisisioner/angket. Data sekunder data yang diambil dari media elektronik. Menurut (DM, 2022) populasi merupakan objek dan subjek dalam peneliti, Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan di Pt sugindo Internasional dengan menggunakan metode sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan data dari hasil kuesioner/angket yang telah didapatkan dari responden kemudian peneliti melakukan uji variabel. Pengujian penelitian tersebut ialah uji validitas dan reliabilitas. Tujuannya agar kuesioner yang telah disusun memiliki konsistensi ukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner penelitian tersebut, kuesioner yang dibuat dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka bisa menjadi ukuran yang bagus pada koesioner penelitian tersebut (Ghozali, 2018). Uji reabilitas yaitu pengukuran pada koesioner yang salah satu indikator dari variabel. Setiap jawaban Responden dalam kuesioner terdapat konsistensi juga stabilitas secara periodik maka dapat dibuat simpulan bahwa jawaban setiap pertanyaan koesioner reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model ialah uji sebelum ketahap uji model regresi. Pengujian yang digunakan uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu menggunakan tiga uji diantaranya uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi sudah berhasil maka selanjutnya akan dilakukan pengujian model regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang di dalamnya ada uji koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

X1 = Budaya organisasi

X2 = Budaya nasional

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**  
**Hasil Uji Intrumen Penelitian Validitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

| Variabel Item | R hitung Cronbach's | R Tabel Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------|---------------------|----------------------|------------|
| X1.1          | 0,770               | 0,254                | VALID      |
| X1.2          | 0,847               | 0,254                | VALID      |
| X1.3          | 0,834               | 0,254                | VALID      |
| X1.4          | 0,848               | 0,254                | VALID      |
| X1.5          | 0,898               | 0,254                | VALID      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.6  | 0,888 | 0,254 | VALID |
| X1.7  | 0,908 | 0,254 | VALID |
| X1.8  | 0,895 | 0,254 | VALID |
| X1.9  | 0,870 | 0,254 | VALID |
| X1.10 | 0,847 | 0,254 | VALID |
| X2.1  | 0,835 | 0,254 | VALID |
| X2.2  | 0,818 | 0,254 | VALID |
| X2.3  | 0,885 | 0,254 | VALID |
| X2.4  | 0,878 | 0,254 | VALID |
| X2.5  | 0,885 | 0,254 | VALID |
| X2.6  | 0,880 | 0,254 | VALID |
| X2.7  | 0,849 | 0,254 | VALID |
| X2.8  | 0,933 | 0,254 | VALID |
| X2.9  | 0,900 | 0,254 | VALID |
| X2.10 | 0,848 | 0,254 | VALID |
| Y1.1  | 0,775 | 0,254 | VALID |
| Y1.2  | 0,814 | 0,254 | VALID |
| Y1.3  | 0,877 | 0,254 | VALID |
| Y1.4  | 0,860 | 0,254 | VALID |
| Y1.5  | 0,898 | 0,254 | VALID |
| Y1.6  | 0,918 | 0,254 | VALID |
| Y1.7  | 0,779 | 0,254 | VALID |
| Y1.8  | 0,870 | 0,254 | VALID |
| Y1.9  | 0,803 | 0,254 | VALID |
| Y.10  | 0,796 | 0,254 | VALID |

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 1 merupakan hasil pengujian validitas dari setiap pertanyaan kepada setiap variabel penelitian. Pada nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan batas nilai kritis atau R- Hitung sebesar 0.254, dan dapat dilihat nilai Budaya organisasi, Budaya nasional dan kinerja Karyawan keseluruhan nilai kritisnya diatas batas nilai kritis 0.254, maka keseluruhan variabel penelitian dapat dikatakan Valid.

**Hasil Uji Intrumen Penelitian Reabilitas**

**Table 2.** Hasil Uji Reabilitas

| Variabel               | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria   | Keterangan |
|------------------------|-------------------------|--|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,963                   | <i>Cronbach's Alpha</i><br>> 0,60 dinyatakan<br>Reliabel | Reliabel   |
| Budaya Nasional (X2)   | 0,964                   |  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y1)  | 0,955                   |  | Realibel   |

Sumber : Diolah Peneliti( 2025)

Dari hasil pengujian di atas, variabel Budaya Organisasi (X1), mendapatkan angka Cronbach's Alpha sebesar 0,963. Variable Budaya nasional (X2) angka Cronbach's Alpha sebesar 0,964 dan Kinerja karyawan (Y) mencapai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955. Seluruh angka ini melebihi batas minimum 0,60 yang telah ditetapkan, maka ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan memiliki keandalan yang baik.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas Data**

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0018026                |
|  | Std. Deviation | 1.04748311              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,140                    |
|  | Positive       | ,140                    |
|  | Negative       | -,127                   |
| Test Statistic                         |                | ,140                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,005 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber :  
Diolah  
Peneliti  
(2025)

Informasi dari tabel 3 adalah hasil pengujian normalitas data penelitian, nilai signifikansi yang terdapat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.005. maka demikian dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.005 > nilai alpha 5% (0.05), sehingga variabel Budaya Organisasi dan Budaya Nasional yang diteliti berdistribusi normalisasi data dan dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinierita

| Coefficients <sup>a</sup>               |                   |                         |       |
|---|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                   | Collinearity Statistics |       |
|   |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | Budaya Organisasi | 0.455                   | 2.198 |
|   | Budaya Nasional   | 0.455                   | 2.198 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                   |                         |       |

Sumber:  
diolah  
Peneliti  
(2025)

Pada  
tabel 4

merupakan hasil uji multikolinieritas, nilai *Variance Inflation Factor* ( VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF < 10.00 dari batas ukuran, dan nilai pada *tolerance* keseluruhan variabel independen *Budaya Orgamisasi dan Budaya Nasional* lebih besar dari tingkat signifikansi 0.10. dari hasil tersebut dapat di buat kesimpulan bahwa variabel bebas pada penelitian tidak terindikasi gejala multikolinieritas, dan dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5.** Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |

|   |                   |        |       |      |       |      |
|---|-------------------|--------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)        | 13,889 | 3,818 |      | 3,638 | ,001 |
|   | Budaya Organisasi | ,151   | ,132  | ,155 | 1,144 | ,258 |
|   | Budaya Nasional   | ,577   | ,129  | ,603 | 4,460 | ,051 |

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 5 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel *budaya Organisasi* (0.258), memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05, dan variabel *budaya nasional* (0.051), memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)        | 13,889                      | 3.818      |                           | 3.638 | 0.001 |
|                           | Budaya Organisasi | 0,151                       | .132       | 0.155                     | 1.144 | 0.258 |
|                           | Budaya Nasional   | 0.577                       | .129       | 0.603                     | 4.460 | 0.051 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 27, diperoleh rumus regresi yang ditampilkan pada tabel 6 di atas.

$$Y = 13.889 + 0.151X^1 + 0.577X^2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut maka dapat dijelaskan koefisien regresi sebagai berikut :

1. Konstanta  
 Diketahui, nilai konstanta pada penelitian regresi ini sebesar 13.889
2. Koefisien Regresi variabel kepemimpinan (X1)  
 Diketahui, nilai koefisien regresi pada variable Budaya Organisasi sebesar 0,151
3. Koefisien Regresi variabel kompensasi (X2)  
 Diketahui, nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Nasional sebesar 0,577

**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7.** Uji Koefisien determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,725 <sup>a</sup> | ,526     | ,509              | 3,852                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi Budaya Nasional  
 Sumber : diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 7 dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Budaya Nasional terhadap Kinerja karyawan mendapatkan nilai A R Square sebesar 0.725 atau 72,5% dapat jelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut, hingga tersisa persentase 27.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Hasil Uji F (Simultan)**

**Tabel 8.** Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 937,382        | 2  | 468,691     | 31,578 | ,001 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 846,018        | 57 | 14,842      |        |                   |
|   | Total      | 1783,400       | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                       |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Budaya Nasional |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 8 di atas, hasil dari uji-F (simultan) untuk variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Budaya Nasional (X2) menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Informasi ini dilihat dari nilai F-hitung sebesar 31,578 dan nilai F-tabel yang sebesar 2,760., dan tingkat signifikansinya adalah 0.001. Dari data itu, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel (31,578 > 2.760), dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Dengan demikian, ini menjelaskan bahwa secara bersamaan, model regresi dari variabel independen berpengaruh pada variabel Dependen.

**Hasil Uji t (Parsial)**

**Tabel 9.** Uji t

| Coefficients <sup>a</sup>                     |                   |                             |            |                           |       |      |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model   |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|   |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1   | (Constant)        | 22,373                      | 3,811      |                           | 5,870 | 001  |
|   | Budaya Organisasi | ,586                        | ,103       | ,600                      | 5,713 | ,001 |
|   | Budaya Nasional   | ,686                        | ,088       | ,717                      | 7,844 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pengajar |                   |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 8 dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda berlandaskan pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 22,373 + 0,586X_1 + 0,686X + e$$

**Pembahasan**

**Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

hasil analisis regresi yang disajikan, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Koefisien Regresi, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai yang positif signifikan (p-value < 0,05). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Kemudian di Koefisien Standar (Beta), Budaya Organisasi dalam model regresi menunjukkan seberapa besar perubahan standar dalam Kinerja karyawan yang diharapkan dengan satu satuan perubahan standar dalam Budaya Organisasi ketika faktor-faktor lainnya tetap konstan. Lalu pada T-statistic, Budaya Organisasi dalam model regresi menunjukkan seberapa jauh koefisien regresi

berbeda dari nol dalam satuan standar. Dalam hal ini, nilai t-statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Budaya Organisasi signifikan secara statistik. variabel Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan .

### **Pengaruh Variabel Nasional Terhadap Kinerja Karyawan**

hasil analisis regresi yang disajikan, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Nasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Koefisien Regresi, variabel Budaya Nasional memiliki nilai yang positif signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Nasional dan Kinerja Karyawan. Kemudian di Koefisien Standar (Beta), Budaya Nasional dalam model regresi menunjukkan seberapa besar perubahan standar dalam Kinerja karyawan yang diharapkan dengan satu satuan perubahan standar dalam Budaya Nasional ketika faktor-faktor lainnya tetap konstan. Lalu pada T-statistic, Budaya Nasional dalam model regresi menunjukkan seberapa jauh koefisien regresi berbeda dari nol dalam satuan standar. Dalam hal ini, nilai t-statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Budaya Nasional signifikan secara statistik. variabel Budaya Nasional berpengaruh pada kinerja karyawan .

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Budaya Nasional terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah public kuantitatif, dengan populasi penelitian yang merupakan Karyawan di PT. Sugindo Internasional dengan sampling 60 responden melalui kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Budaya Organisasi dan budaya nasional dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan budaya nasional memiliki potensi untuk memengaruhi Kinerja Karyawan secara positif. Dengan Membangun lingkungan yang baik melalui budaya nasional terhadap budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin Pratiwi, Filisa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- ANDAYANI, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- DM, G. (2022). *Gujarati: basic econometrics*. McGraw-hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Review, E., & Utami, H. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu)*.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANSIKA JITAMA TEKNIK* (Vol. 4, Issue 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.136>
- Trianto, A., Mawarni, I., Tulip, A., & Pratisila, M. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR*. 7(1).