

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR GURU PENGGERAK PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



oleh

Silvi Nuraulia

NIM 2009316

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR GURU PENGGERAK PROVINSI JAWA BARAT

Oleh
Silvi Nuraulia

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

© Silvi Nuraulia
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2024

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lain tanpa izin dari penulis.

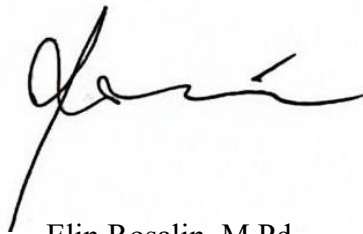
HALAMAN PENGESAHAN

SILVI NURAUlia

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR GURU PENGGERAK
PROVINSI JAWA BARAT**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing :

Pembimbing I



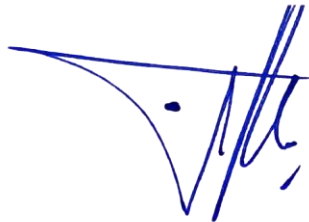
Elin Rosalin, M.Pd
NIP. 19760616 2001122001

Pembimbing II



Dr. Asep Sudarsyah, M.Pd
NIP. 19610731 1987031001

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia**



Dr. Sururi, M.Pd
NIP. 19701109 1998021001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Elin Rosalin, M.Pd., selaku pembimbing I dan pembimbing akademik, terima kasih banyak atas kesediaan ibu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dari awal perkuliahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Asep Sudarsyah, M.Pd., selaku pembimbing II skripsi, terima kasih banyak atas kesediaan bapak dalam membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sururi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan S-1, yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat kepada para mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya karena telah mendidik dan memberikan ilmu kepada kami para mahasiswa dengan hati dan pengorbanan yang tulus.
5. Bapak Pena, Ibu Melly, serta Bapak/Ibu pihak Fakultas yang telah membantu melancarkan hal-hal yang berkaitan dengan administratif serta memberikan informasi selama penulis berkuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Wiwin Sutisna, S.Pd., dan Ibu Almira, S.Psi., selaku pembimbing magang di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang telah membantu dan mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta seluruh Bapak/Ibu pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang telah membantu penulis dalam proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Kepada Ibu kandung saya Ibu Cucu Nurjanah yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberi motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menempuh pendidikan tinggi dan menyelesaikan perkuliahan selama 4 tahun dengan baik. Kepada Ayah kandung saya Bapak Otong Nurdiansyah yang telah mendukung dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kepada adik penulis yang telah menjadi motivasi untuk menjalani dan menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada (Almh) Nenek saya tercinta yang telah menjadi sosok ibu kedua bagi penulis, beliau yang sangat sayang kepada cucu perempuan pertamanya serta mengajarkan dan membekali cucunya untuk menjadi perempuan yang mandiri dan kuat, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan yang penuh rintangan di setiap prosesnya yang tak mudah. Kepada Tante saya Alma Fauziah yang selalu mendukung, mendoakan, dan memotivasi penulis dalam keadaan apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman SD ku, Sukma, Rini, Risma, Nabila, dan Dilla yang telah kebersamai dan memberikan dukungan serta canda tawa kepada penulis dikala penat selama proses penulisan skripsi ini, semoga apapun yang sedang dijalankan oleh kita semua selalu diberikan kemudahan di setiap proses perjalanan hidup ini.
9. Teman-teman Administrasi Pendidikan 2020 yang telah berjuang bersama-sama dari awal hingga akhir perkuliahan, terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan, dan kenangan selama 4 tahun ini.
10. Kepada Budy Rayhan yang menjadi *support system* penulis selama perjalanan awal proses penulisan skripsi hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Serta untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan dan tidak pernah menyerah dengan setiap proses yang tidak mudah, semoga selalu menjadi sosok yang kuat dan tidak pernah kalah dengan keadaan apapun serta selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas bantuan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sampai dengan selesai dan dapat memberikan hasil yang sebaik-baiknya.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat”. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan angket tertutup yang disebar kepada 73 orang pegawai aparatur sipil negara sebagai sampel penelitian. Hasil perhitungan *Weight Mean Score* (WMS), menunjukkan bahwa budaya organisasi termasuk pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,76 dan kinerja pegawai termasuk pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,63. Hasil uji normalitas terhadap distribusi data menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y berdistribusi normal dan hasil uji linieritas terhadap distribusi data menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier, selanjutnya analisis data menggunakan statistik parametrik. Analisis korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0,734 yaitu menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang positif dan kuat. Sementara itu, hasil uji signifikansi dengan uji-t jika dibandingkan yaitu $(9.115) > (1.667)$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi yaitu bahwa variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 13,172 + 0,733X$. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is entitled "The Influence of Organizational Culture on the Performance of Employees at the West Java Provincial Center for Teacher Mobilization". In general, this research aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Center for Teacher Mobilization in West Java Province. The method used in this research is a descriptive statistical method with a quantitative approach. Data collection techniques used closed questionnaires distributed to 73 state civil servant employees as research samples. The results of the Weight Mean Score (WMS) calculation show that organizational culture is included in the very good category with an average value of 4.76 and employee performance is included in the very good category with an average value of 4.63. The results of the normality test on the data distribution show that variable X and variable Y are normally distributed and the results of the linearity test on the data distribution show that variable Correlation analysis using Pearson Product Moment, obtained a correlation coefficient between variable X and variable Y of 0.734, which shows that the correlation between the two variables is at a positive and strong relationship level. Meanwhile, the results of the significance test with the t-test when compared are $(9.115) > (1.667)$ meaning that there is a significant relationship between variable X and variable Y. Furthermore, the results of the coefficient of determination test are that variable 9% and the remaining 46.1% is influenced by other factors. The results of the regression analysis obtained the equation $Y = 13.172 + 0.733X$. The conclusion of this research is that there is a positive and significant influence between organizational culture on the performance of employees at the Center for Teacher Mobilization in West Java Province.

Keyword : Organizational Culture, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Segi Teoritis.....	7
1.4.2 Segi Praktis.....	7
1.4.2.1 Bagi BBGP Provinsi Jawa Barat.....	7
1.4.2.2 Bagi Pembaca.....	7
1.4.2.3 Bagi Penulis.....	8
1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Konsep Dasar Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja.....	17
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....	17

2.1.1.5	Evaluasi Kinerja	19
2.1.1.6	Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.1.2	Konsep Dasar Budaya Organisasi.....	22
2.1.2.1	Definisi Budaya.....	22
2.1.2.2	Definisi Organisasi.....	23
2.1.2.3	Definisi Budaya Organisasi.....	24
2.1.2.4	Fungsi Budaya Organisasi.....	27
2.1.2.5	Sifat-Sifat Budaya Organisasi	29
2.1.2.6	Karakteristik Budaya Organisasi.....	30
2.1.2.7	Indikator Budaya Organisasi.....	34
2.2	Penelitian Terdahulu	36
2.3	Kerangka Berpikir Penelitian	38
2.4	Hipotesis Penelitian	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
3.1	Desain Penelitian	41
3.1.1	Metode Penelitian	42
3.1.2	Pendekatan Penelitian	42
3.2	Lokasi Penelitian	43
3.3	Definisi Konseptual dan Operasional	43
3.3.1	Definisi Konseptual	44
3.3.1.1	Budaya Organisasi	44
3.3.1.2	Kinerja Pegawai	44
3.3.2	Definisi Operasional	44
3.3.2.1	Budaya Organisasi	45
3.3.2.2	Kinerja Pegawai	45
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4.1	Populasi Penelitian.....	45
3.4.2	Sampel Penelitian	47
3.5	Instrumen Penelitian	48
3.6	Prosedur Penelitian	49
3.6.1	Menentukan Alat Pengumpulan Data	49

3.6.2	Menyusun Alat Pengumpulan Data	50
3.6.3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	51
3.6.4	Uji Instrumen Penelitian	57
3.6.4.1	Uji Validitas Instrumen	57
3.6.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen	61
3.6.5	Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.6.5.1	Data Primer	63
3.6.5.2	Data Sekunder	63
3.7	Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	64
3.7.1	Tahap Persiapan	64
3.7.2	Tahap Pelaksanaan	64
3.7.3	Tahap Akhir.....	64
3.8	Analisis Data	65
3.8.1	Seleksi Data	65
3.8.2	Klasifikasi Data.....	66
3.9	Pengolahan Data.....	66
3.9.1	Menghitung Kecenderungan Umum Variabel X dan Y	66
3.9.2	Menentukan Kriteria Pengelompokkan <i>Weight Mean Score</i> (WMS)	67
3.9.3	Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku	68
3.9.4	Uji Normalitas.....	69
3.9.5	Uji Linieritas	70
3.10	Uji Hipotesis Penelitian.....	71
3.10.1	Uji Koefisien Korelasi	71
3.10.2	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi	73
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi	75
3.10.4	Analisis Regresi Linear Sederhana	76
3.11	Jadwal Penelitian	78
BAB IV	79
TEMUAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1	Temuan	79
4.1.1	Karakteristik Responden.....	79

4.1.2	Seleksi Data	82
4.1.3	Klasifikasi Data.....	83
4.1.4	Pengolahan Data	84
4.1.4.1	Menghitung Kecenderungan Umum Variabel X dan Variabel Y Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (<i>Weight Mean Score</i>).....	84
4.1.4.2	Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku.....	107
4.1.4.3	Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Penelitian	109
4.1.4.4	Hasil Uji Linieritas	110
4.1.5	Pengujian Hipotesis Penelitian	111
4.1.5.1	Hasil Uji Koefisien Korelasi	112
4.1.5.2	Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	113
4.1.5.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	114
4.1.5.4	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	115
4.2	Pembahasan	117
4.2.1	Gambaran Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.....	117
4.2.2	Gambaran Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.....	125
4.2.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat	130
BAB V	134
SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	134
5.1	Simpulan.....	134
5.2	Implikasi	135
5.3	Rekomendasi	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	145

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kondisi Pegawai BBGP Tahun 2024	46
Tabel 3.2	Status Pegawai BBGP Tahun 2024	46
Tabel 3.3	Sampel Penelitian	48
Tabel 3.4	Kriteria Skor <i>Skala Likert</i> Alternatif Jawaban.....	51
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X	51
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y	55
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X).....	59
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)	62
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 3.11	Konsultasi Hasil Perhitungan WMS	67
Tabel 3.12	Interpretasi Koefisien Korelasi	73
Tabel 3.13	Jadwal Penelitian	78
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	80
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	81
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja	81
Tabel 4.5	Hasil Rekapitulasi Jumlah Kuesioner.....	82
Tabel 4.6	Skor Mentah Variabel X (Budaya Organisasi)	83
Tabel 4.7	Skor Mentah Variabel Y (Kinerja Pegawai)	83
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Kecenderungan Umum Variabel X (Budaya Organisasi)	85
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Kecenderungan Umum Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	99
Tabel 4.10	Skor Baku Variabel X (Budaya Organisasi)	108
Tabel 4.11	Skor Baku Variabel Y (Kinerja Pegawai)	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai BBGP Tahun 2023.....	3
Gambar 1.2	Data Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai.....	3
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	39
Gambar 2.2	Hipotesis Penelitian.....	40
Gambar 3.1	Desain Penelitian.....	41
Gambar 4.1	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Indikator Variabel X	88
Gambar 4.2	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Berorientasi Pelayanan.....	88
Gambar 4.3	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Variabel Sub Indikator Akuntabel.....	90
Gambar 4.4	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Variabel Sub Indikator Kompeten.....	92
Gambar 4.5	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Harmonis	93
Gambar 4.6	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Loyal	95
Gambar 4.7	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Adaptif ...	96
Gambar 4.8	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Kolaboratif	98
Gambar 4.9	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Indikator Variabel Y....	101
Gambar 4.10	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Kuantitas Pekerjaan.....	102
Gambar 4.11	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Kualitas Pekerjaan.....	103
Gambar 4.12	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	104
Gambar 4.13	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Kehadiran	105
Gambar 4.14	Diagram Hasil Kecenderungan Umum Sub Indikator Kemampuan Kerja Sama.....	107
Gambar 4.15	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	110
Gambar 4.16	Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	111

Gambar 4.17 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Korelasi	112
Gambar 4.18 Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	113
Gambar 4.19 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	114
Gambar 4.20 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana.....	115
Gambar 4.21 Grafik Regresi	116
Gambar 4.22 Jawaban Hipotesis Penelitian	133

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Administrasi Penelitian	146
Lampiran II Instrumen Penelitian.....	150
Lampiran III Uji Instrumen Penelitian	170
Lampiran IV Pengolahan Data Penelitian	173
Lampiran V Tabel Distribusi.....	181
Lampiran VI Catatan Bimbingan Skripsi dan Riwayat Hidup	184

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Managemet For Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Hartati, A., & dkk. (2022). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Juniarti, A. T., & Putri, &. D. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. PENA PERSADA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khaeruman, & dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja: Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, &. T. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- P, R. S., & A.Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, & R. (2022). *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Media Edu Pustaka.
- Rohim. (2020). *Organisasi: Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Sari, A. A., Putra, I. B., & Amerta, I. M. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Denpasar: Scopindo Media Pustaka PT.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyaningrum, & dkk. (2022). *Buku Ajar : Evaluasi Kinerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: DEEPUBLISH.
- Supriyatna, C. (2020). *Aplikasi Statistik: Manajemen dan Administrasi*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Tobari. (2017). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Sleman: DEEPUBLISH.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.

Artikel Jurnal dan Skripsi

- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 227.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 52.

- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita, &. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Jurnal Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 2(2), 48.
- Arifin, W., Muchlis, S., & Suhartono, &. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fairness Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pemanfaatan Acoounting Information System Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Islamic Accounting and Finance Review*, 1(2), 68.
- Arrozaaq, D. L. (2016). Collaborative Governance (Studi Tentang Kolaborasi Antar Stakeholders Dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan di Kabupaten Sidoarjo). p. 5.
- Burhanuddin, & Sunarni. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kepemimpinan di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1.
- Chairilisyah, D. (2016). Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujuran Pada Anak Sejak Usia Dini. *Jurnal Educhild*, 5(1), 9.
- Daga, I., Panigoro, M., Hasiru, R., Popoi, I., & Mahmud, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Journal of Social Science Research*, 4(2), 12.
- Dimayanti, S., Zainul, M., & Mayvita, &. P. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 4.
- Ernawati, & Ambarini, &. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(2), 111.
- Fadhlorrohman, M. T., & Wardhany, &. Z. (2024). Pengaruh Budaya Kolaboratif dan Lingkungan Kerja yang Kondusif Terhadap Kinerja Karyawan IT di

- Organisasi BRIN. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, 1(2), 206.
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dekor Asia Jayakarya. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 54.
- Gabriella Putri, A. S., & Wijaya, &. G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 12.
- Harahap, A. T. (2020). Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 71.
- Hidayat, M., & Galib, &. M. (2022). Pengaruh Perilaku Adaptif dan Budaya Organisasi Pada Perusahaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Suksesi Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal AkMen*, 19(1), 123.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, &. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 191.
- Ilahi, M. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. *Skripsi* (p. 17). Pekanbaru: Program Studi Manajemen.
- Ilahi, W., Rinaldo, J., & Begawati, &. N. (2022). Pengaruh Konsistensi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Tanjung Durian Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Matua*, 5(2), 126.
- Ilwan, & Mesiono. (2021). Kepemimpinan Organisatoris Sebagai Sharing Power Dalam Mewujudkan Keseimbangan Hubungan Atasan dan Bawahan Pada MTsN 10 Bireuen. *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 87.

- Kusuma, L. P., & Sutanto, & J. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 419.
- Lintjewas, D. D., Mamentu, M., & Kawung, & E. (2016). Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 2(20), 67.
- Lukitasari, L., & Nugraha, & R. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu. *Jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*(6), 499.
- Mashuri, A. I. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi, dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 836.
- Masoko, S. Y., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 188.
- Najib, J. M. (2021). Determinasi Orientasi Pelayanan dan Kinerja Pegawai : Analisis Komunikasi dan Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(3), 352.
- Oktavia, E., & Amar, S. (2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ada Dinas Kopperindang dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Ilmiah Universitas Negeri Padang*, 3.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Junal Economina*, 994-996.
- Panjaitan, H. (2014). Pentingnya Menghargai Orang Lain. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90.

- Prabandari, I. R., & Fidesrinur, &. (2019). Meningkatkan Kemampuan Bekerjasama Anak Usia 5-6 Tahun Melalui Metode Bermain Kooperatif. *Jurnal AUDHI*, 1(2), 98.
- Prawiranata, A., Yulianto, E., & Kusumawati, &. A. (2016). Pengaruh Keramah tamahan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survei Pada Pelanggan Villa Agrowisata Kebun Teh Wonosari Lawang, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 116.
- Prayogi, D., Hendri, E., & Damayanti, &. R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 86.
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BNN Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 72.
- Putri, A. R., Maison, & Darmaji, &. (2018). Kerjasama dan Kekompakan Siswa Dalam Pembelajaran Fisika di Kelas XII MIPA SMAN 3 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 3(2), 33.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, &. G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 12.
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 228.
- Safei, R. (2022). Pengaruh Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi Terhadap Keberlangsungan Usaha Dalam Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Restoran Rumah Kayu Bandar Lampung). *Skripsi* (pp. 21-26). Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Sinaga, P. N. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *Skripsi* (pp. 17-18). Medan: Departemen Ilmu Administrasi Negara.

- Sondari, M. P. (2019). Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Skripsi* (p. 38). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Srihandoko, W., & Ayu, F. R. (2021). Peranan Customer Servis Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada Sekolah Islam Ibnu Hajar. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 1(1), 16.
- Sumarto. (2019). Budaya, Pemahaman dan Penerapannya "Aspek Sistem Religi, Bahasa, Pengetahuan, Sosial, Kesenian dan Teknologi". *Jurnal Literasiologi*, 1(2), 146.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, & R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32), 3.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, & R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 161.
- Syahrani, A. W., & Kamil, M. L. (2022). Budaya dan Kebudayaan: Tinjauan Berbagai Pakar, Wujud-Wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan Yang Bersifat Universal. *Jurnal STAI Amuntai*, 783.
- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Retrieved from repository.uin-malang: <http://repository.uin-malang.ac.id/>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, & F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 207.
- Yahya, A. S., Outang, N. I., Fatimah, Y., & Tajudin, & A. (2022). Kuantitas dan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kpegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 2(1), 64-65.
- Yakup, & Yakup, & A. (2019). Membangun Semangat kerja Dengan Loyalitas dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Jurnal Bina Ekonomi*, 23(2), 51.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kelola Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pasal 1 Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017.

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Nilai-Nilai *Core Values* ASN BerAKHLAK dan Perwujudan Perilaku Insan BKN di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Sumber Lainnya

Rencana Strategis BBGP Provinsi Jawa Barat Tahun 2022-2024.

Laporan Kehadiran Total BBGP Tahun 2023.