



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 27 Mei 2024, Revised: 9 Juni 2024, Publish: 11 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

Achmad Fauzi¹, Rostina Rostina², Sri Nuri Inayati³, Akhmad Roziqin⁴, Mitha Virginia Rusady⁵

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

² Universitas Terbuka, Indonesia, tinaburhan88@gmail.com

³ Universitas Terbuka, Indonesia, inayah.tarakan@gmail.com

⁴ Universitas Terbuka, Indonesia, akhmadroziqin310@gmail.com

⁵ Universitas Terbuka, Indonesia, jupebiru5432@gmail.com

Corresponding Author: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract: *This research shows that a strong organizational culture and in accordance with organizational goals, so that it can encourage increased employee performance. An effective company culture may also foster a positive work environment, which raises other important factors like dedication and employee motivation. The function of organizational culture in improving performance effectiveness is congruent with its positive impact on organizational strategy. In the office of DLH Kota Tarakan, questionnaires were distributed to 60 (sixty) respondents who were ASN and non-ASN. This study employed a quantitative research methodology. Furthermore, the findings of statistical data processing using SPSS, namely the t-test, f-test, and determinant coefficients test, acquired from distributing surveys demonstrate that corporate culture has a major impact on how well employees perform.*

Keyword: *Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Perihal diteliti menunjukkan jika budaya organisasi dengan mendalan juga selaras akan tujuan organisasi, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi dengan optimal turut mampu membentuk iklim kerja dengan efisien juga akan meningkatkan variabel-variabel lain yang berpengaruh seperti motivasi dan komitmen pegawai. Peran dari budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja sangat sejalan dengan strategi organisasi yang memiliki pengaruh positif. Metode perihal diteliti mengaplikasikan kuantitatif melalui menyebarkannya kuesioner bagi 60 (enam puluh) responden dengan berasalkan pada ASN ataupun Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Dan hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner yang dilakukan olah data statistik yaitu uji t, uji f dan uji koefisien determinan melalui penerapan SPSS, menunjukkan bahwa budaya organisasi berimplikasi signifikan dalam efektivitas kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi ialah bentuk indikator dengan mampu berimplikasi kinerjanya pegawai dalam suatu instansi pemerintah (Tika, 2006). Budayanya organisasi memuat bentuk penilaian, norma-normanya, kebiasaan, serta aturan dalam pemaknaan juga berlaku untuk semua orang dalam suatu organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta berinteraksi bersama bermacam individu pada organisasi. Budaya organisasi dengan mendalam dan selaras dengan tujuan organisasi mampu mendorongnya pekerja guna mengerjakan suatu perihal dengan efektifitas juga efisiensi (Shahzad dkk., 2012). Oleh karena itu, pemahaman tentang budaya organisasi menjadi penting bagi pimpinan instansi pemerintah agar dapat meningkatkan kinerja pegawai (Alvi dkk., 2014).

Olatunji dan Ezeali (2019) memaparkan jika kebudayaan organisasi berimplikasi mendalam dalam kinerjanya pekerja di instansi pemerintah di Nigeria. Hasil serupa juga ditemukan oleh Zehir dkk. (2011) dengan mengkaji implikasi kultur organisasi dalam kinerjanya perusahaan multinasional di Istanbul. Kedua penelitian tersebut menekankan pentingnya memahami budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Maka organisasi dengan kekuatan positif mampu digunakan sebagai acuan dasar bagi pegawai dalam berperilaku dan bekerja pada suatu organisasi, serta berperan besar dalam menciptakan efektivitas kinerja pekerja.

Dalam lembaga pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tersusun atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) beserta Pegawai Pemerintah melalui Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan unsur aparatur negara yang memegang peranan esensial sekaligus ujung tombak terkait penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, dan transparan (*good government* dan *good governance*) serta pelayanan publik yang prima demi kepuasan masyarakat. ASN merupakan karier bagi PNS dan PPPK yang berdinaskan pada lembaga pemerintah (Pasal 1, Ayat 1, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023). Dalam rangka mewujudkannya cita-cita negara beserta pengaplikasiannya esensi kebangsaan, maka diperlukan pegawainya ASN yang tidak hanya mampu melaksanakannya peranan juga fungsinya secara optimal, tetapi juga berkinerja tinggi.

Kinerja merupakan temuannya bekerja secara muti dan jumlah dengan diperoleh individu dalam periodenya durasi tersendiri dalam melaksanakan penugasan serta fungsinya. Menurut Suntoro (Tika, 2006) kinerja merupakan buah pekerjaan dengan dibentuk perorangan ataupun berkelompok pada masa waktu tertentu pada bentuk organisasi pada hubungannya dengan upaya menjangkau organization goals. Kinerjanya PNS ialah temuan pekerjaan dengan didapatkan dari berbagai PNS dalam organisasi/unit selaras akan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) beserta Perilaku Kerja (Pasal 1, Ayat 10, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019).

Kinerjanya kepegawaian ASN masih menjadi isu strategis di kalangan masyarakat dewasa ini. Berbagai pemberitaan tentang kinerja pegawai ASN menyoroti bahwa pegawai ASN masih memiliki kinerja yang buruk. Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai ASN yang terlibat dalam kasus korupsi, politik praktis, indiscipliner, pungli, pelayanan yang diskriminatif, ataupun prosedur pelayanan publik yang rumit, dan lain sebagainya, sehingga mendukung terbangunnya stigma negatif terhadap kinerja pegawai ASN. Menyikapi hal tersebut menjadi tantangan bagi institusi pemerintah untuk menciptakan kinerja pegawai ASN yang semakin baik sesuai dengan harapan masyarakat. Dengan demikian pengelolaan terhadap kinerja pegawai ASN yang tepat dan efektif menjadi sangat penting guna terciptanya efektivitas kinerja pegawai ASN sebagaimana diharapkan. Selain pengelolaan kinerja pegawai ASN dimaksud, penting juga mempertimbangkan berbagai indikator dengan berimplikasi kinerjanya kepegawaian ASN, termasuk seperti kebudayaan organisasi.

Menurut Peraturan Walikota Tarakan Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tarakan adalah instansi yang melaksanakan kebijakan lingkungan hidup

kota. Dinas ini berposisi dibawahnya pemerintah daerah serta bertanggungjawabnya bagi Walikota dengan perantara Sekretaris Daerah.

DLH Kota Tarakan merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengendalian lingkungan hidup yang komprehensif di Kota Tarakan. Guna melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif, DLH Kota Tarakan perlu memiliki budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi (Jacobs dkk., 2013). Perihal tersebut menjadi esensial bagi pegawai guna bekerja secara optimal serta memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan awal bahwa budaya organisasi di DLH Kota Tarakan belum sepenuhnya mendukung efektivitas kinerja pegawai. Terdapat indikasi adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan realitas kinerja pegawai (Tseng, 2010). Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap implikasi budayanya organisasi dalam efektivitas kerjanya pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.

METODE

Dalam studi ini, digunakan metode kuantitatif serta studi pustaka. Konsep serta korelasi antar variabel diperoleh dari jurnal yang diakses secara daring melalui Google Scholar serta sumber informasi lainnya, kemudian dirujuk memakai aplikasi Mendeley.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Author	Hasil Studi	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	Tamimi (2022)	Penerapan budaya organisasi yang telah dirumuskan secara sistematis berimplikasi signifikan pada kenaikan mutu kinerja karyawan dalam Perusahaan.	Studi menggunakan studi literatur melalui studi terdahulu.	Terlihat 2 variabel yaitu budaya organisasi serta kinerja pegawai.
2.	Mahmud Nurusyhidah H., et al (2021)	Studi ini dengan pendekatan kualitatif. Penghimpunan data melalui metode dokumentasi, wawancara, serta observasi. Hasil analisis menginterpretasikan variabel penempatan berimplikasi yang paling signifikan pada kinerja pegawai.	Studi bisa dilaksanakan penyimpulannya bahwa budaya kerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin tergoong optimal.	Pola interpretasi ialah dasar studi ini, serta kuesioner ialah alat penghimpunan data yang diperlukan.
3.	Rusady, M.V. (2024)	Studi ini mengevaluasi implikasi dorongan bekerja pada kinerjanya pekerja, implikasi budaya organisasi pada kinerja pegawai, serta implikasi simultan dari budaya organisasi, etos kerja, serta dorongan kerja pada kinerja nyapegawai di RSUD Beriman Balikpapan.	Penelitian ini bersifat kuantitatif karena peneliti tertarik untuk mencari tahu, melalui pengujian hipotesis, apakah ada hubungan yang jelas antara variabel-variabel.	Dengan menggunakan alat analisis regresi, seseorang dapat memperkirakan jumlah variasi, variasi korelasi, dan menentukan arah dan ukuran determinasi antara variabel dependen dan independen.
4.	Yuniarsih (2022)	Budaya organisasi Bank BJB Syariah turut	Budaya organisasi memiliki progress	Terlihat 2 variabel yaitu budaya

		menunjang kinerjanya pekerja. Perihal tersebut didukungnya akan nilai-nilai yang diusung sebagai budaya organisasi yang menjadi pedoman pegawai dalam menjalankan kinerja operasional Bank Syariah dan perusahaan BJB.	(perubahan lebih baik) pada kinerja karyawan.	organisasi serta kinerja pegawai.
5.	Fitriana (2021)	Peningkatan efektivitas pendidik di SMA Negeri 2 Ogan Komering Ulu dipengaruhi oleh budaya sekolah. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi.	Budaya organisasi berperan bagi kinerjanya pekerja.	Jenis penelitian menggunakan kuantitatif.
6.	Sivakami (2018)	Hasil dari analisis variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pimpinan organisasi harus menghargai hubungan ini.	Kinerja karyawan sangat berdampak oleh budaya organisasi perusahaan.	Penelitian ini dibangun berdasarkan pola interpretasi, dan instrumen pengumpulan data yang diperlukan adalah kuesioner.
7.	Muis, M. R., et al (2018)	Untuk mempelajari bagaimana budaya perusahaan dan dedikasi karyawan mempengaruhi produktivitas secara parsial dan simultan.	Terdapat hubungan optimal serta signifikan secara statistik antara budaya perusahaan dan kinerja, menurut penelitian tersebut.	Selain koefisien determinasi dan uji t, tidak ada metode analisis data lebih lanjut yang digunakan.
8.	Meutia, K. I., et al (2019)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara keberhasilan Koperasi Karyawan Perum Bulog dengan budaya dan komitmen organisasi.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dedikasi karyawan merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam varians kinerja. Dalam esai ini, kami menemukan rekomendasi dan implikasi.	Mencari tahu apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan adalah tujuan utama dalam perihal diteliti.
9.	Riono, S.B., et al (2019)	Komunikasi organisasi, budaya, dan komitmen yang berkaitan dengan Rumah Sakit Dr. Soeselo di Kabupaten Tegal menjadi fokus penelitian ini.	Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.	Menurut studi berbasis literatur, fungsi faktor komitmen organisasi adalah sama.
10.	Werni Sarumaha (2022)	Di Kantor Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Nias, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan	Penelitian dikaji termasuk penelitian kuantitatif.	Variabel independen, budaya organisasi dikaji dengan keberlanjutan

		kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai.		
11.	Jufrizen, et al (2020)	Para peneliti berangkat untuk menentukan bagaimana budaya perusahaan berdampak pada produktivitas.	Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan dan perbedaan dalam jumlah variabel sering dieksplorasi.
12.	Dewi Astuti (2022)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja di salah satu kelurahan di Kota Depok.	Terdapat korelasi yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.	Penelitian ini dibangun berdasarkan pola interpretasi, dan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner.
13.	Febriani, F.A., et al (2021)	Mencari tahu bagaimana semua faktor dalam tenaga kerja non-akademik Universitas Jakarta Barat berhubungan satu sama lain adalah tujuan utama dari penelitian ini.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.	Penelitian dikaji mengaplikasikan studi literatur, peneliti mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara.
14.	Dunggio, S. (2020)	Mencari tahu tentang isu-isu kompleks dari budaya perusahaan dan kinerja karyawan adalah inti dari penelitian ini. Nilai-nilai perusahaan dan produktivitas pekerja.	Mempaparkan dalam budaya perusahaan yang positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan dengan cara menganalisa hubungan antara keduanya.
15.	Oktafia, R. et al (2021)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya dan kondisi kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.	Penelitian ini menemukan bahwa di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk yang pertama adalah 2,477, sedangkan yang kedua adalah 2,018.	Hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018) memaparkan jika budaya atau kultur organisasi ialah cara hidup organisasi itu sendiri, yang dibentuk oleh nilai-nilai yang dianut dan dipahami oleh para karyawannya. Setiap orang yang bekerja di perusahaan memiliki seperangkat nilai, kepercayaan, sikap, dan konvensi yang sama yang membentuk budayanya. Ini menciptakan

suatu identitas unik bagi organisasi dan memberikan pedoman tentang bagaimana anggota seharusnya berperilaku dan melakukan pekerjaan mereka.

Pengkajian dari Ismail dkk. (2019) menunjukkan jika kultur organisasi secara kuat juga sesuai dengan tujuan organisasi dapat mendorong peningkatan kinerjanya pekerja. Perihal tersebut menunjukkan jika budaya organisasi bukan hanya sekedar sistem nilai yang abstrak, tetapi memiliki dampak nyata terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi.

Studi Nugroho dan Waridin (2020) mengungkapkan bahwa kultur organisasi turut membentuk suasana bekerja dengan kondusif akan meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai. Iklim kerja yang kondusif ini membentuk lingkungan bagi pegawai merasanya diapresiasi, didukung, juga mempunyai kesempatan dalam berkembang. Perihal tersebut mampu turut menunjang efektivitas kinerjanya, karena pegawai dengan termotivasi dan berkomitmen cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Oleh karena itu, perusahaan harus belajar dan bekerja untuk mempertahankan budaya perusahaan yang sehat. Mencapai tujuan perusahaan sering kali bergantung pada budaya yang kuat dan sehat.

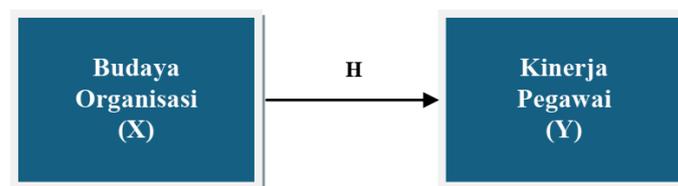
Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2018) memberikan definisi efektivitas kinerja karyawan termasuk temuan kerja dicapai bagi seseorang ataupun berkelompok pada organisasi. Hasil kerja itu dicapai secara sah, selaras akan penerapan juga kewenangan ditentukan, serta sejalan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, efektivitas ini harus diwujudkan dengan cara yang sah, tidak melakukan kegiatan yang melanggar hukum, dan mematuhi prinsip-prinsip moralitas dan etika, sebagaimana didukung oleh penelitian.

Adiwinata dan Sutanto (2022) melakukan penelitian yang menegaskan jika budaya organisasi memiliki esensi dalam melayani dengan prima, inovatif, kondusif, dan disukai karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Budaya organisasi yang kondusif menumbuhkan tempat kerja yang mendukung dan menyenangkan, sehingga memfasilitasi kinerja karyawan yang optimal. Budaya organisasi yang inovatif mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru, yang dapat meningkatkan produktivitas. Sementara itu, budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan prima mendorong pegawai untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Oleh karena itu, komponen kunci dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan mungkin adalah budaya organisasi yang menyenangkan dan mendorong. Agar berhasil, perusahaan harus berupaya membangun dan mempertahankan budaya semacam ini.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai berperan krusial pada pencapaian tujuannya organisasi, sebab kontribusi individu-individu ini menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Misal Sutrisno (2010), kinerja karyawan ialah hasil dari pelaksanaan tugas-tugas yang mereka emban. Maka, penilaian kinerja yang objektif begitulah vital bagi tiap unit kerja dalam sebuah organisasi.

Kinerja karyawan dipahami sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan memanfaatkan berbagai keterampilan serta kompetensi yang dimilikinya. Kesimpulannya, kinerja karyawan dipengaruhi tidak semata oleh faktor internal misal kompetensi serta komitmen, namun turut oleh faktor eksternal misal penghargaan serta harapan nantinya masa depan.

Uji t (parsial) menginterpretasikan signifikansi nilai budaya organisasi (X) pada Kinerja Pegawai (Y) ialah 0,0001, tidak mencapai dari tingkatan signifikansi : 0,05. Lebih lanjut, nilai t-hitung : 9,786 melebihi nilai t-tabel : 2,005. Sehingga, hipotesis nol (Ho) ditolak serta hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dimana mengindikasikan terlihat implikasi signifikan dari tingkat budaya organisasi pada kinerja pegawai. Artinya, hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (Ho) ditolak hingga budaya serta perilaku organisasi berdeteminasi signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.

KESIMPULAN

1. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kontribusi dari setiap individu menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang objektif sangat penting bagi setiap unit kerja dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dipahami sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan memanfaatkan berbagai keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal seperti kompetensi dan komitmen, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan harapan masa depan. Ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai tanpa dapat ditetapkan melalui berbagai indikator internal, melainkan dalam lingkungan kerja dan budaya organisasi.
3. Dengan demikian, perihal diteliti turut mengindikasikan jika budaya organisasi mempunyai implikasi dengan mendalam terkait efektivitas kerjanya pegawai, serta sehingga, memerlukan terdapan mempertahankannya sarana dalam menjaga juga mengembangkan kebudayaan organisasi dengan positif sekaligus mendukung di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.
4. Bahwa budaya organisasi berimplikasi dengan signifikan dalam kerjanya pekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan, berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.

REFERENSI

- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. [2] Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 149-165.
- Fauzi, A. Dr., Hasanuddin, Rizky M., Abadi C. I., Salsabila F., Nabila R. A., (2023), Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.

- Febrianti, S., & Sari, A. P. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 45-56.
- Haryono, S., & Wahyuni, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 34-45.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Paul, H., Budhwar, P., & Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 21-37. DOI 10.1108/JOEPP-11-2018-0087.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Study and Development*, 2(1), 103–112.
- Pratama, A. B., & Hariyanti, D. (2020). Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang Berdasarkan Budaya Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 12-23.
- Rahmawati, D., & Firmansyah, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 78-89.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rusady, M.V. (2024). Peran budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia (JIL) Sinta 4 Volume 9*.
- Santoso, A., & Lestari, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 9(3), 112-123.
- Sari, N. P., & Suharto. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 123-134.
- Setyawati, R.A. dan Fauzi, A. (2024). Penerapan Budaya Organisasi di Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN) Volume 4*.
- Suharyat, Y., Pratama, Y., Laily, NL., & Hidayati, U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Zarkasi (Ed.); 1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Wilson, B. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Zainal Rivai Veithzal,dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.