

Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ridwan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia
ridwan.pemnas@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan studi Pustaka. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi. Pengolahan data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul akibat dibentuk dan diterapkannya nilai, norma, dan kebijakan oleh pemimpin dalam organisasi. (2). kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. (3) peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: karyawan perlu memperhatikan inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja agar terbentuk kinerja yang baik. Hal ini akan bermanfaat pada membangun kebiasaan karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu menggagas beberapa ide atau keputusan tentang nilai, norma, dan kebijakan yang mampu mengikat dan membawa karyawan pada arah membiasakan diri terhadap ide tersebut hingga membentuk suatu budaya kerja bagi organisasi.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan.

Abstract

The research objective is to explain the role of organizational culture in improving employee performance in an organization. The research was conducted qualitatively with a library study approach. Data collection techniques with documentation studies. Data processing with reduction, data presentation and conclusion. The results showed: (1) organizational culture is a habit that arises as a result of the formation and implementation of values, norms and policies by leaders in the organization. (2). Employee performance is the result of work shown by employees while completing their duties in the organization. (3) the role of organizational culture in improving employee performance, namely: employees need to pay attention to innovation in risk taking, attention to detail, benefit orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and work stability in order to form good performance. This will be useful in building employee habits to work according to standards set by the organization. Therefore, a leader needs to initiate some ideas or decisions regarding values, norms, and policies that are able to bind and lead employees towards familiarizing themselves with these ideas to form a work culture for the organization.

Keywords: Culture, Organization, Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Suprihati, 2014). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan organisasi di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya yang mana karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021). Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri karena dimana suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dari sinilah perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk mencapai tujuan utama yakni menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya (Saputri & Rachman, 2022).

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi (Susanto, Munandar et al., 2020). Setiap organisasi biasanya mempunyai budaya/adat istiadat organisasi sendiri-sendiri. Budaya organisasi adalah sebuah ketentuan yang harus diikuti/diterapkan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mempengaruhi dan berperilaku dalam mereka bekerja untuk membentuk sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sendirinya untuk mengerjakan pekerjaannya/tanggung jawabnya dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022).

Budaya organisasi yang dianut dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh yang kuat atau lemah, organisasi yang memiliki budaya yang kuat berarti budaya organisasi akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota organisasinya (Robin, Suripto, 2016). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja tersebut akan mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan yang nantinya akan membuat para karyawan merasa puas (Kharisma, 2013).

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik (Schein, Maulidiyah, 2020). Indikator dalam budaya organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja antara lain: norma, yaitu ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan; filosofi yaitu terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan; aturan yaitu terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan; dan kerja sama Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar (Luthans, 2012, p.550).

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem berbagai nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins & Judge, Wuryantina, 2015). Budaya organisasi merupakan keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam organisasi yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan karyawan dalam perusahaan atau organisasi dan dapat pula disebut dengan pemindahan norma, nilai, dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga budaya organisasi dapat mengalami perubahan baik secara sengaja maupun tanpa disengaja (Short dan Greer; Uteach;, Astuti, 2015).

Budaya organisasi merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam organisasi yang dimanifestasikan dalam tradisi dan ritual yang dibangun di antara sumber daya manusia organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan (Kurnia & Qomaruzzaman, Hede, 2021). Yang termasuk dalam budaya organisasi antara lain: budaya jujur, adalah budaya yang menekankan pada aspek-aspek kejujuran pada masyarakat dan teman-teman. Budaya saling percaya, adalah budaya yang mengkondisikan para siswa dan warga organisasi untuk saling mempercayai orang lain. Budaya kerja sama, adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan. Budaya disiplin dan efisien, adalah budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Budaya bersih, adalah budaya yang mengajarkan tentang bagaimana menjaga kebersihan baik badan maupun lingkungan. Budaya berprestasi, budaya yang menciptakan kondisi yang kompetitif untuk

memacu prestasi siswa. Budaya memberi penghargaan dan menegur, adalah budaya yang memberikan respon dengan menyapa pada setiap orang yang ditemui (Balitbang, Astuti, 2015).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang menjadi identitas organisasi yang timbul akibat membiasakan aturan, kebijakan, sikap bahkan perilaku yang berdampak positif pada organisasi. Budaya organisasi adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seluruh warga organisasi dalam berinteraksi baik antar sesama kelompok maupun antar kelompok yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik atau ciri khas yang berlaku di suatu organisasi (Priansa & Somad, Sari, 2018).

Fungsi budaya organisasi diantaranya: menetapkan tapal batas, identitas anggota organisasi, mempermudah komitmen, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial, mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Robbins, Sembiring, 2012, p.64). Sedangkan unsur budaya organisasi yaitu filsafat atau pandangan dasar organisasi mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan organisasi. Hal tersebut harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih konkret yang akan dicapai oleh organisasi (Bedley Beare, Barnawi, 2013, p.69).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gabungan dari upaya, kemampuan dan pandangan karyawan terhadap tugas (Byars, Huseno, 2016, p.86). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam bekerja sesuai dengan tupoksinya yang ditampilkan dalam bentuk kualitas (prestasi) dan kuantitas (seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan) (Mangkunegara, Sari & Hadijah, 2016). Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, Kamal, 2019).

Kinerja adalah hasil karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Rivai, Prakoso, 2014). Selanjutnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, Aminah & Jusriadi, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang tunjukkan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan (menyelesaikan tugas dan tanggungjawab) dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan hasil

evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan atau penurunan kinerja seseorang dapat diketahui dengan adanya pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan (Robbins, Wuryantina, 2015).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan secara kualitatif deskriptif yang dilakukan untuk menjelaskan secara rinci apa yang menjadi topik pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan pendekatan studi Pustaka yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengalisa kajian Pustaka yang sudah ada yang selanjutnya kajian-kajian tersebut dimasukkan ke penelitian ini sesuai dengan topik penelitian yaitu peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang sumber utamanya adalah dokumen buku dan hasil penelitian orang lain tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipublikasi pada jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data yaitu mengumpulkan data sesuai dengan fokus penelitian (dalam hal ini sesuai dengan sub pembahasan penelitian Pustaka) yang kemudian peneliti tampilkan hasil penelitian dalam bentuk kalimat yang mudah dipahami oleh semua orang, selanjutnya penarikan kesimpulan dilakukan untuk mendapatkan teori baru tentang sub pembahasan yang ada dalam penelitian Pustaka ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu organisasi (Munandar et al., 2020). Karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Handayani, n,d).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 26% budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana Budaya organisasi dengan dimensi *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture* berada dalam kategori sangat tinggi atau sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan dimensi

kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Rijanto & Mukaram, 2018). Budaya organisasi yang dilihat dari inovasi, integrasi, perilaku kepemimpinan, stabilitas, orientasi detail dan orientasi hasil memiliki hubungan yang sangat erat dengan variabel kinerja karyawan (Kusumawardani, 2010).

Besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh adaptability (kemampuan beradaptasi), consistency (konsistensi), involvement (keterlibatan), dan mission (misi) dan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh pengaruh adaptability (kemampuan beradaptasi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh consistency (konsistensi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh involvement (keterlibatan) terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh mission (misi) terhadap kinerja pegawai (Isnada, 2016).

Maka, agar karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perlu memperhatikan dan menerapkan beberapa aspek budaya organisasi sebagai berikut: inovasi dan pengambilan resiko, suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko; perhatian terhadap hal detail, dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail; orientasi pada manfaat, dimana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut; orientasi terhadap orang, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi; orientasi pada tim, dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual; agresivitas, dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing; serta stabilitas, dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan (Pramularso, 2018).

Budaya disuatu organisasi ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota organisasi yang dapat diamati, adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota serta adanya ketentuan dan aturan main tertentu yang mengikat seluruh anggota organisasi yang ditandai dengan adanya iklim organisasi, yaitu terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial (Marliani, n.d). Peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu mampu meningkatkan motivasi untuk mengerjakan pekerjaan manajerial dengan cepat dan baik dengan cara mempergunakan waktu, mampu memecahkan masalah perusahaan/ organisasi, mampu menghemat tenaga dan mampu mengembangkan diri (Setiyorini, 2014).

Unsur-unsur budaya organisasi dari segi pimpinan maupun karyawan dapat bersinergi untuk terus menjalankan organisasi dengan sebaik-baiknya dan mengembangkan organisasi menjadi lebih besar dengan begitu organisasi tetap bisa memproduksi meskipun dalam tantangan

dan hambatan yang sangat besar (Wicaksono, 2021). Budaya yang diterapkan dalam organisasi dengan kuat, akan dapat membentuk kinerja karyawan yang bertanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki kesamaan dengan cara berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan untuk mencapai target yang ditentukan serta menjalankan visi dan misi sebagaimana semestinya serta mampu mengatasi ketimpangan atau rasa iri pada saat bekerja (Aini & Fawa'id, 2023).

Budaya organisasi yang kuat bisa membuat dampak baik oleh orang di dalam organisasi tersebut, bisa mempermudah keperluan dan kegiatan organisasi, serta bisa menguatkan budaya organisasi agar tidak semena-mena dalam membuat keputusan (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022). Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif hal ini juga akan berdampak pada kinerja organisasi sehingga mendukung tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi sehingga dapat dijelaskan semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun (Putri, 2015).

Oleh sebab itu Pemimpin mempunyai peran penting dalam sebuah budaya organisasi, apalagi jika dihadapkan dengan berbagai kondisi yang tidak stabil dan berubah-ubah dibutuhkan peran pemimpin dalam menciptakan perubahan untuk kelangsungan organisasi dengan melihat keadaan sekeliling lalu menuangkan dalam bentuk ide, gagasan, dan tindakan untuk kemajuan organisasi, untuk itu pemimpin yang baik adalah manajer yang mampu memfilter budaya-budaya yang dirasa baik untuk organisasi (Ruswulandari et al. 2022). Kepemimpinan melalui budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang mana pemimpin yang memiliki kemampuan partisipatif, mengayomi, birokratif dan ber-orientasi pada tugas mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik, sehingga tercapai kinerja yang diharapkan dan diharapkan mereka sanggup beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, bekerja selalu sesuai standar operasional prosedur yang ada sebagai bagian dari budaya organisasi (Wati et al., 2020).

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan dua aspek penting dalam organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang mengandung kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma, kebijakan-kebijakan yang khusus ditujukan untuk seluruh sumber daya manusia dalam organisasi agar mereka mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi dan mampu menggiring organisasi pada arah kemajuan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh karyawan dalam mengimplementasikan budaya dalam organisasinya adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja. Ketika karyawan telah menerapkan aspek budaya tersebut, maka secara otomatis kinerja karyawan akan mengalami perubahan positif dan bermanfaat bagi organisasi. Oleh sebab itu, budaya dalam organisasi perlu dikelola dengan sangat baik oleh seorang pemimpin. Pemimpin sebagai orang yang paling bertanggungjawab atas segala yang terjadi dalam organisasi, harus memiliki ide atau gagasan yang sangat baik dan *uptodate* tentang nilai, norma, dan kebijakan yang mampu menggiring karyawan untuk bekerja dalam upaya membangun budaya organisasi untuk mencapai kinerja karyawan secara khusus dan akan berdampak pada kinerja organisasi secara umum.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih yang sebesar-besarnya saya panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Ilmu dan Rosul-Nya, Nabi Muhammad SAW sang Pencerah Ilmu. Kedua kali saya ucapkan terimakasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia yang telah emmerikan skesempatan kepada saya untuk berkarir dan berkarya di bidang Tridharma Perguruan Tinggi. Selanjutnya terimakasih saya sampaikan kepada Ketua Prodi Manajemen dan rekan dosen yang telah membantu, mendorong dan memotivasi saya untuk terus berkarya dalam bentuk tulisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Z., & Wildan Fawa'id, M. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 5(1), 32-47. <https://doi.org/10.33367/10.33367/at.v5i1.1477>
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 07(01), 32-42.
- Astuti, D. A. (2015). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa Kelas X Jurusan Tata Boga SMK Negeri 3 Klaten*. Skripsi, Program Studi Pendidikan Teknik Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Barnawi & Arifin, M. 2013, *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02(02), 136-143.
- Handayani, A. (n.d). Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *online*. <https://eprints.umk.ac.id/499/15/Full%2BProsiding%2BSemnas%2BPsi%2BUMK%2B2012.cracked.104-115.pdf>
- Hede, M. N. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah dan Sarana Pendukung Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dampaknya pada Mutu Pendidikan di Lingkungan SMK Triguna 1956. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 01(02), 687-694.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 04(02), 62-75.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(02), 38-49.
- Kharisma, G.B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Kusumawardani, L. (2010). Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 02(02), 159-166.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Marliani, L. (n.d). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Online*. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/download/682/580>

- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(02), 273-286.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 08(01), 28-36.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(02), 1-9.
- Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT Huda Express. *Widya Cipta*: 02(02), 149-154
- Rijanto A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 04(02), 35-47.
- Ruswulandari, B., Sudarwati, & Sarsono. (2022). Membangun Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Budaya Organisasi. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 05(03), 520-531.
- Saputri, A. N, & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(01), 9-23.
- Sari, N. I. (2018). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso. *Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeriba Tusangkar.*
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 01(01), 204-214.
- Sari, Y., Khosiah, S., & Maryani, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 04(01), 20-29.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media.
- Setiyorini, D. A. E. (2014). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretaris. *Skripsi. Program Studi Sekretaris Diploma Iii Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.* <http://eprints.uny.ac.id/17518/1/TA%20DIAH%20%20ANIS%20EKA%20SETIYORI-NI-NIM%2011411134008.pdf>
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93-112.
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, VI(02), 144-153.

- Wicaksono, H. H. (2021). Peranan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/92777/2/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(01), 32-40.
- Wuryantina, I. (2015). Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 06(02), 242-253.