



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA CIMAHI

Heru Suwandi, Sahromi, Eviana Widiati

Program Studi Administrasi Publik, STIA Bandung

Abstrak

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki naluri untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lain. Organisasi menjadi wadah yang penting untuk memfasilitasi interaksi sosial dan kerja sama di antara individu-individu. Dalam sebuah organisasi, terdapat kelompok orang yang bekerja sama dengan adanya pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengarahkan bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain, dan ciri khas tersebut dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan identitas yang membentuk pola pikir, nilai-nilai, dan perilaku yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Melalui lingkungan kerja yang kaya dengan nilai-nilai budaya yang positif, organisasi dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan pelayanan terbaik dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis statistik digunakan, termasuk analisis regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X), dengan persamaan regresi $Y = 5,799 + 0,908X$. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,931 menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan tingkat determinasi sebesar 86,8%. Uji hipotesis juga menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam kesimpulannya, penelitian ini mengonfirmasi bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Manusia.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri (Sulastrri, et al., 2017: 129). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif dalam suatu organisasi. Budaya organisasi digunakan sebagai tolok ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga membantu membangun komitmen untuk mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, bersaing dalam pasar, dan memperkuat organisasi.

Bagi individu, budaya organisasi mendorong karyawan untuk memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas mereka. Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat akan memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan sebanding dengan kualitas budaya organisasi di dalamnya; jika budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan juga akan baik, dan sebaliknya. Budaya organisasi menciptakan berbagai faktor dalam lingkungan kerja karyawan, seperti keakraban, saling mengenal kelebihan dan kekurangan satu sama lain, kerjasama, dan lainnya (Muis, et al., 2018: 13).

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Oleh karena itu, keberadaan sebuah organisasi sangat penting sebagai wadah yang dapat menghimpun dan

mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan tempat di mana sekelompok orang saling bekerja sama, dan didalamnya terdapat pemimpin yang bertugas mengendalikan bawahannya guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, organisasi merupakan tempat atau wadah kegiatan bagi orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Dalam wadah atau tempat tersebut, setiap orang harus memiliki tugas, wewenangnya, dan tanggung jawabnya masing-masing (Khalili, 2016:1).

Setiap instansi atau organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan awal organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap individu dalam organisasi harus bekerja secara profesional, memberikan pelayanan berkualitas, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bekerja dengan keras serta tekun. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain, dan ciri khas tersebut menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Ciri khas tersebut dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada hubungan yang unik antara norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi karakteristik dalam menyelesaikan tugas-tugas. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dihayati, dan diamalkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalam organisasi tersebut (Jannah, 2016:2).

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan

pegawai (employee empowerment) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kualitas pelayanan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai dan budaya organisasi, untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan suatu organisasi (Arifudin, et al., 2018: 17).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak terkecuali pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup, bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan persampahan dan air limbah serta bidang Kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sehingga kualitas sumber daya manusianya harus dikembangkan

(Muqaffi, 2017: 2).

Pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Secanggih apapun teknologi dan informasi yang digunakan oleh suatu bank apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan lancar. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan (Shielpani & Firmansyah, 2018:140). Kerjasama antar anggota atau kelompok akan sangat penting dalam menangani suatu pekerjaan. Salah satu fungsi organisasi adalah untuk mempermudah pekerjaan dengan cara pembagian tugas dalam mengerjakan sesuatu. Apabila kinerja suatu karyawan tidak ditata dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat aktivitas dalam mencapai tujuannya. Adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan budaya organisasi dapat tercermin dengan perilaku organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi".

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi (Andika, 2021:9).

Sedangkan kinerja merupakan

hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Novita & Hidayat, 2022:307).

Penelitian dilakukan oleh Parela pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran." Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, di mana variabel diukur menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 65 orang. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu 65 orang, dan metode sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan motivasi, pengaruhnya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kedua penelitian terkait, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang

sedang dilakukan. Persamaannya terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif dalam kedua penelitian tersebut. Namun, terdapat perbedaan pada lokus penelitian, objek penelitian, dan subjek penelitian antara penelitian terkait dan penelitian yang sedang dilakukan.

Kerangka Berpikir

Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi, efektivitas, dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan tingkat motivasi yang tinggi bagi mereka untuk memberikan pelayanan terbaik mereka dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa indikator dari budaya organisasi:

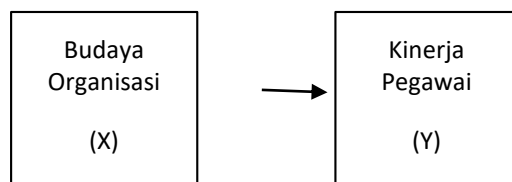
1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Memberi Perhatian Pada Detail
3. Berorientasi Terhadap Hasil
4. Berorientasi Terhadap Kepentingan Karyawan
5. Agresif dalam Bekerja
6. Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja

Kinerja pegawai yang baik akan menyebabkan peningkatan dalam organisasi dan mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada perkembangan organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, hal ini menunjukkan tingkat kualitas kerja yang tinggi yang didapatkan melalui upaya dan dedikasi yang dilakukan oleh pegawai. Robbins (2006) dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator dari kinerja:

1. Kualitas kerja: Kerapian, Ketelitian, Hasil kerja
2. Kuantitas kerja: Kecepatan, Kemampuan
3. Pelaksanaan tugas: Mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan
4. Tanggung jawab atas pekerjaan: Hasil kerja, Mengambil keputusan

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil uraian teoritis:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang ditetapkan dalam penelitian atau dengan kata lain merupakan jawaban teoritis namun belum menjawab secara empirik. Adapun hipotesis yang diterapkan oleh peneliti adalah "Adanya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi".

Dikarenakan penelitian ini akan menggunakan analisis data statistik dari sampel yang diambil, maka hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0 \rightarrow$ Tidak Adanya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas

Lingkungan Hidup Kota Cimahi

$H_1 : p \neq 0 \rightarrow$ Adanya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan dugaan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas lingkungan Hidup Kota Cimahi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada saat penelitian dilakukan, dengan menggunakan data berupa kuesioner sebagai sampel dari populasi yang diambil. Data kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan yang signifikan atau tidak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, di mana daftar pertanyaan disusun dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. Penggunaan skala Likert dalam bentuk checklist digunakan untuk memberikan opsi tanggapan yang berjumlah 5 opsi.

Tujuan dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data primer yang berupa tanggapan langsung dari responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. Selain itu, untuk mendukung deskripsi hasil analisis data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner, diperlukan pula data sekunder yang diperoleh melalui teknik dokumentasi dan studi literatur yang relevan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja.

Analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan metode

Ordinary Least Squares (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini menurut Sugiyono (2013) digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel dependen jika ada satu variabel independen sebagai prediktor. Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + b X$$

y = subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah koefisien regresi

X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Perhitungan Regresi dilakukan dengan menggunakan *software* statistik (dalam contoh ini digunakan SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Umar (2005), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel. 1 Uji Validitas

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.866	3.387

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2023

Jika nilai reliabilitas semakin

mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (satu) atau > 0,60.

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisa korelasi product moment. Dari hasil perhitungan diperoleh r hitung 0,931, sedangkan Koefisiensi r_{tabel} dengan α = 0.868 atau sebesar 86,8% (dibulatkan menjadi 90%), jadi r_{hitung} > r_{tabel}. Tampak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono ,2006) sebagai berikut:

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Coefficients^a

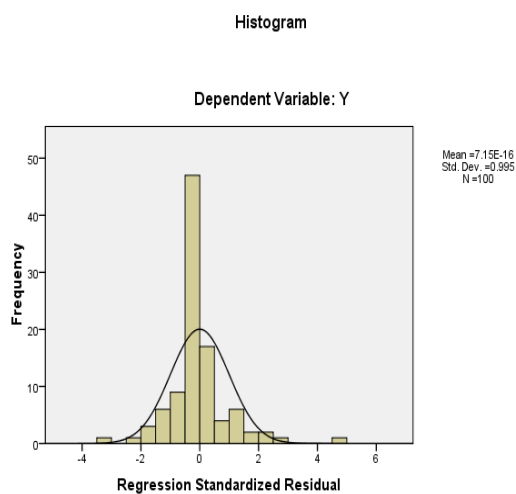
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.799	2.152		2.695	.008
X	.908	.036	.931	25.348	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Y = 5,799 + 0,908 X, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi adalah kuat. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan diuji dengan determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar: 0.868 aatau 86,8%, yang berarti bahwa sekitar 13,2% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (budaya organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 13,2%. Sisanya sebesar

86,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kebijakan penggajian, pengawasan, pimpinan, rekan kerja, promosi jabatan dan lain-lainnya. Nilai koefisien korelasi product moment (r) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t , dan diperoleh nilai sebesar 25,348. Nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,695. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $25,348 > 2,695$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. Grafik Histogram

Grafik Histogram yang mengolah hasil uji menunjukkan sebaran data pada keseluruhan kurva normal, maka bisa dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal. Di sisi lain hasil uji yang memakai P-Plot memperlihatkan data yang mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan, budaya organisasi (X) memiliki pengaruh yang berkesesuaian terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan hidup Kota Cimahi yang ditentukan oleh Inovasi dan pengambilan resiko, Memberi perhatian pada detail, Berorientasi terhadap hasil, Berorientasi terhadap kepentingan karyawan, Agresif

dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Budaya organisasi memiliki korelasi signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi, hal ini diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 5,799 + 0,908 X$$

Dimana Konstanta (b_0) = 5,799 menunjukkan hasil yang signifikan bahwa jika nilai budaya organisasi = 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup akan naik sebesar 5,799. Koefisien regresi budaya organisasi (b_1) = 0,908 menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi, hal ini memperlihatkan semakin baik budaya organisasi yang diberikan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi akan semakin meningkat juga kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} 25,348 lebih besar dari t_{tabel} 2,695. Terdapat kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup.
2. Berdasarkan hasil dari nilai R^2 yaitu 0,931 yang artinya budaya organisasi hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah 86,8%, (dibulatkan menjadi 90%), sedangkan 10% dipengaruhi oleh adanya variabel lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini. Uraian tersebut memperlihatkan bahwa adanya budaya organisasi merupakan bagian penting di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Jurnal Relevansi, 3(1), 1-10.

DAFTAR PUSTAKA

Andika, R. (2021). Penguatan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(1), 9-17.

Arifudin, A., Brasit, N., & Parawansa, D. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, 1(3), 15-36.

Fahrizi, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning Di Lampung Utara. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 4(2), 17-26.

Jannah, F. R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung (Skripsi, Perpustakaan).

Khalili, I. (2016). Proses Sosialisasi Budaya Organisasi Study Deskriptif Kualitatif Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat (Skripsi, Perpustakaan).

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

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.

Muqaffi, A. (2017). Penggunaan Media Sosial Instagram Dalam Proses Rekrutmen Batch 3 Mahar Agung Organizer. (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya).

Novita, A. J. M., & Hidayat, H. (2022). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Topsis Di Pt Petrokimia Gresik. Justi (Jurnal Sistem dan Teknik Industri), 2(3), 307-314.

Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi

Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung). Jurnal Manajemen Magister Darmajaya, 4(02), 139-142.

Sugiyono. 2013. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 6(2), 129-138.