

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Pangkalan Kerinci District Office, Pelalawan Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Ari Nur Wahidah^{*1}, Maharani Juwita², Ikhwan Ratna³

¹Program Studi D3 Administrasi Perpajakan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

^{2,3}Program Studi Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

^{*}Corresponding author's e-mail: arinurwahidah254@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Pangkalan Kerinci District Office, Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine the Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Pangkalan Kerinci District Office, Pelalawan Regency. The population in this study were employees of the Pangkalan Kerinci District Office, Pelalawan Regency. The sample in this study was 37 employees using the Total Sampling technique. The research method used in this study was the saturated sample method (census) in non-probability sampling. Data collection techniques were carried out through questionnaires and interviews. Technical data analysis used Simple Linear Regression Analysis using the SPSS 25 program. Data validity was obtained through validity tests and reliability tests. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance. Based on the calculation, the regression $Y = 26,000 + 0.392 + e$ means that every increase in the Organizational Culture variable (X_1) will be followed by an increase in employee performance with an R square value of 11.2% while the remaining 88.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, District Office.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai dengan menggunakan teknik Total Sampling. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode sampel jenuh (sensus) dalam non probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan interview (wawancara). Teknis Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Keabsahan data diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan, regresi $Y = 26.000 + 0,392 + e$ berarti bahwa setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi (X_1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kantor Camat.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap

bersama suatu organisasi ini akan membedakannya dengan kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme (Yuliansyah & Yosepha, 2023). Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Perubahan pada organisasi merupakan sebuah hal yang perlu dilakukan dengan tujuan untuk merubah norma yang telah dipercaya oleh sumber daya manusia (SDM) agar tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi membantu peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena budaya organisasi mampu memanifestasikan tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan, sehingga karyawan akan berupaya menunjukkan kemampuan terbaik yang dimilikinya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi (Larasudin et al., 2021).

Perusahaan memiliki budaya yang berbeda tergantung pada apa yang diikuti manajer saat membentuk organisasi (Sukaesih & Yantos, 2024). Dijelaskan oleh (Sarumaha, 2022) budaya organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai ketika pegawai mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

Hubungan pemerintah dengan masyarakat dalam suatu negara sangatlah penting karena syarat berdirinya suatu negara adalah adanya rakyat atau masyarakat, selain syarat adanya wilayah dan pengakuan dari negara lain. Dalam tata hubungan pemerintah dengan masyarakat dikenal berbagai konsep seperti hukum administrasi negara, hukum tata pemerintahan atau hukum tata negara maupun hukum pelayanan publik.

Karyawan harus dapat menggunakan kemampuan kinerjanya dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik (Rosadi & Nirmala, 2024). Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji (Latief, 2019).

Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukan kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Namun demikian, muara dari keseluruhan pelayanan bertumpu pada budaya organisasi yang tertata dan terkontrol dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang memiliki tata kelola organisasi yang bermutu dan berkualitas. Organisasi memiliki peran dan fungsi vital dalam membangun kualitas kinerja para pegawai dengan menumbuhkan budaya organisasi yang memiliki komitmen tinggi dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Maharani, 2019).

Oleh karena itu, dalam organisasi perlu adanya nilai-nilai, norma, dan sikap yang terkandung dalam budaya organisasi yang harus dimiliki setiap pegawai yang ada dalam setiap pegawai. Karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga (Asrul et al., 2021). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mutu pelayanan adalah kualitas layanan yang sesuai dengan standar profesional dan standar layanan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Mardiana et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Tabel 1 menyajikan informasi mengenai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Pangkalan Kerinci. Tabel ini mencakup berbagai indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk para pegawai di Tahun 2021-2022. Data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian kinerja pegawai serta kontribusi mereka terhadap pelayanan publik di wilayah Pangkalan Kerinci.

Tabel 1. Penilaian SKP PNS Kantor Camat Pangkalan Kerinci (2021-2022)

No	Uraian	2021	2022
		Angka	Angka
1.	Orientasi pelayanan	82,85	88,28
2.	Inisiatif kerja	81,07	87,42
3.	Komitmen	81,78	87,00
4.	Kerjasama	81,14	87,35
5.	Kepemimpinan	57,78	67,07
Jumlah		384,62	417,12
Nilai rata-rata		76,92	83,42

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2023.

Penilaian SKP dalam konteks perilaku kerja diatas pada akhir Desember 2022 adalah 83,42 yang mana mengalami kenaikan dari tahun 2021 dengan rata-rata 79,33. Dengan adanya kenaikan nilai prestasi kerja ini, pegawai harus menjaga stabilitas kinerja atau bahkan meningkatkannya kembali sesuai target yang sudah ditentukan.

Dalam hal ini yang paling penting adalah memberikan layanan terbaik bagi pelanggan, yaitu dengan cara berorientasi kepada kepentingan para pelanggan, sehingga memungkinkan kita mampu memberikan kepuasan yang optimal. Upaya memberikan layanan yang terbaik ini dapat diwujudkan apabila kita dapat menonjolkan kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan, dan tanggung jawab yang baik dan berkoordinasi.

Jika sudah terdapat sistem nilai yang sudah menjadi budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan mendapatkan sukses bagi perusahaan itu sendiri. Budaya yang dijalankan oleh semua anggota perusahaan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Ishak et al., 2022).

Penyelenggaraan pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis di Indonesia karena kecenderungan negara untuk berjalan di tempat. Karena mempengaruhi setiap ruang publik dalam kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan budaya, termasuk ekonomi, implikasinya baik-diketahui. Dari segi ekonomi, pelayanan publik yang buruk akan berdampak pada penurunan investasi, yang bisa menyebabkan industri memberhentikan karyawan dan kurangnya kesempatan kerja baru, yang juga akan meningkatkan pengangguran. Munculnya kerawanan sosial adalah hasil lain dari masalah ini (Ilyasi, 2022).

Jika hal ini dibiarkan, Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas Kabupaten tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci harus dapat membenahi permasalahan ini dengan cara memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan (Januari-Desember) Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	29	25	36	0,49
2.	Februari	29	24	22	0,31
3.	Maret	29	25	12	0,16
4.	April	29	25	13	0,17
5.	Mei	29	24	6	0,86
6.	Juni	29	26	24	0,31
7.	Juli	29	26	19	0,25
8.	Agustus	29	25	37	0,51
9.	September	29	24	2	0,28
10.	Oktober	29	25	12	0,16
11.	November	29	25	6	0,82

12.	Desember	29	24	8	0,11
Jumlah					4,43
Rata-rata					0,36

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2023.

Menurut Umar (2000) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Mei 2022 yaitu 0,86% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Desember 2022 yaitu 0,11, sedangkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari - Desember Tahun 2022 yaitu 0,36% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan terhadap kinerja pegawai kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standart maksimal toleransi yang diberikan oleh Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Apabila >1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai mengalami penurunan.

Berikut adalah ringkasan anggaran belanja dan kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2023, yang menunjukkan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 3. Rincian Anggaran Belanja dan Realisasi (2020-2023)

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	2020	9.204.477.599,72	8.371.416.279,91	90,95
2.	2021	7.196.725.388,00	6.914.673.337,00	96,08
3.	2022	10.006.602.078,00	9.324.131.606,00	93,18
4.	2023	8.228.034.196,00	9.520.785.768,00	0,23
Jumlah		34.635.839.261,72	34.130.007.990,91	
Rata-rata		8.658.959.815,43	8.532.501.997,73	70,11

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2023.

Dalam periode 2020-2023, total anggaran belanja yang direncanakan adalah Rp 34.635.839.261,72. Jika dibagi empat, rata-rata anggaran per tahun mencapai Rp 8.658.959.815,43. Namun, realisasi anggaran yang tercatat adalah Rp 34.130.007.990,91, dengan rata-rata realisasi per tahun sebesar Rp 8.532.501.997,73.

Hasil anggaran ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berperan signifikan dalam penggunaan sumber daya. Dengan membangun budaya organisasi yang mendukung, seperti kolaborasi dan inovasi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian anggaran yang direncanakan. Penerapan strategi ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi anggaran, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan bersama yang lebih optimal di masa mendatang

METODE

Penyelesaian penelitian ini terutama dalam memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data-data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor Camat Pangkalan

Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau, Indonesia. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan selesainya penelitian ini dilakukan. Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Sedangkan sifat penelitian ini adalah verifikatif yaitu meneliti hubungan, variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yang diteliti. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data penilaian kinerja, tingkatan gaji, data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, absensi dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan. Teknik pengumpulan data kuesioner (angket), *interview* (wawancara). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. selmula populasi yang ada di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 37 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Wibowo, 2010) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja pegawai yang optimal di organisasi tersebut, instansi yang memiliki nilai komunikasi yang baik, menganut keterbukaan dan pimpinan yang dapat dijadikan panutan bagi pegawai yang tentunya dapat menunjang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarumaha, 2022) yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang positif dan kompetensi tinggi karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi hal ini sesuai dengan penelitian (Mewahaini & Sidharta, 2022) dimana menunjukan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Sedangkan, variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group.

Diketahui thitung $2,100 > ttabel\ 2,026$ dan $Sig\ 0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Nilai $R\ Square$ sebesar 0,112 atau 11,2%. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 11,2%. Sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Wahyu Ilahi (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan sebesar 61,6% artinya Kinerja dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam penelitian (Rijul Candra, 2023) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, adjusted R² sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan Bahwa Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap Kinerja Pegawai, dan sisanya sebesar 19% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan Hasil Pembahasan kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan didukung secara empiris dan sesuai. Temuan SPSS 25 memberikan bukti yang menunjukkan bahwa thitung (2,100%) > ttabel (2,026%) dan sig. (0,043) < 0,05. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Dan terdapat pengaruh yang kuat sebesar 11,2% yang sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, pihak manajemen Kantor Camat perlu mempertahankan dan memperkuat elemen-elemen budaya organisasi yang sudah baik, serta melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek budaya yang masih perlu ditingkatkan.

REFERENSI

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen dan Bisnis*, 14, 144–150.
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 2196–2209. <https://doi.org/https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- PENGARUH
- Ilyasi, A. (2022). Paradigma Profetik Dalam Pelayanan Publik Di Indonesia. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(2), 83–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/jpm.v9i2.1753>
- Ishak, W., Dama, H., & L. Asi, L. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik pada kantor samsat kabupaten gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 819–824.

- Larasudin, A., Sumarsono, T. G., & Natsir, M. (2021). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 6(2), 144–153.
- Latief, B. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Mardiana, D., Susilawati, W., & Iriany, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Puskesmas dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(3), 130–143. <https://doi.org/10.15575/jbpd.v5i3.29415>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Rijul Candra. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
- Rosadi, P. A., & Nirmala, A. R. (2024). Pengaruh Organizational Change Capability Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau. *Al-manar Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 1–9.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sukaesih, A., & Yantos. (2024). Pembentukan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Tujuan Organisasi. *Al-manar Journal of Public Administration and Management*, 1(1), 26–34. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJPAM/article/download/41/37>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliansyah, Y. R., & Yosepha, S. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. 1(1), 307–312.