

PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rachma Fauziah, Ahmad Gunawan

Email : rachmafauziah21@gmail.com

Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Pendekatan studi pustaka dengan fokus kualitatif digunakan sebagai metode penelitian, dengan pengumpulan data melalui studi dokumentasi. Data kemudian diolah melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah perilaku yang timbul dari implementasi nilai, norma, dan kebijakan oleh pemimpin di dalam organisasi. Kinerja karyawan, yang mencerminkan hasil kerja yang ditunjukkan oleh mereka dalam melaksanakan tugas di organisasi, diidentifikasi sebagai aspek penting. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan mencakup berbagai dimensi, seperti inovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada individu, kerja tim, agresivitas, dan stabilitas kerja. Pentingnya membentuk kebiasaan kerja yang sejalan dengan standar organisasi menjadi penekanan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk mengembangkan nilai-nilai, norma, dan kebijakan yang dapat mengikat karyawan serta membentuk budaya kerja sesuai dengan visi yang diinginkan oleh organisasi.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan

The point of this examination is to investigate the job of hierarchical culture in upgrading representative efficiency inside an organization. The review was directed utilizing a subjective methodology with a writing survey concentration, and information was gathered through narrative examinations. The consequences of the review uncover that hierarchical culture is a bunch of ways of behaving that arise because of the utilization of values, standards, and strategies by pioneers inside the association. The job of hierarchical culture in further developing worker execution envelops viewpoints, for example, development, risk-taking, tender loving care, an emphasis on benefits, individual direction, cooperation, forcefulness, and occupation security. This is essential in shaping work habits that align with the organization's standards. Therefore, leaders need to develop values, norms, and policies that can

bind employees and establish a desired work culture for the organization. The concentrate by Susanto, Munandar et al. (2020) observed that hierarchical culture is important to make successful and proficient representative execution for the advancement of the association. The way of life of an association should have the option to help the objectives of the organization and be overseen well as an aide for representative way of behaving and driver of execution..

Keywords: Culture, Organizational, Performance, Employee.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga melibatkan tindakan atau penyelesaian tugas yang dilakukan oleh individu dalam batas waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Sari & Hadijah (2016), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara keseluruhan atau berkala, mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. Mangkunegara (sebagaimana diutarakan dalam Suciati, Sihombing, dan Kennedy, 2016) mengidentifikasi sejumlah indikator untuk mengevaluasi kinerja pegawai, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Evaluasi karyawan umumnya digunakan oleh organisasi sebagai alat penilaian, di mana kinerja karyawan yang memenuhi atau bahkan melampaui standar dapat menghasilkan penghargaan, sementara yang tidak mencapai standar dapat menghadapi konsekuensi (Widjaja, 2021). Dampak besar terhadap pertumbuhan perusahaan terlihat melalui kinerja karyawan, karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang luar biasa. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk bersaing efektif dengan pesaingnya dan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari sebelumnya, sesuai dengan tujuan utama, seperti yang disebutkan oleh Saputri & Rachman (2022).

Dalam mendukung kemajuan organisasi, diperlukan penerapan budaya organisasi sebagai panduan kerja yang membimbing pegawai agar mencapai kinerja yang efisien dan efektif dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Setiap organisasi biasanya memiliki norma dan tradisi organisasi yang unik. Budaya organisasi merujuk pada peraturan yang harus diikuti dan diterapkan oleh setiap individu dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memengaruhi perilaku mereka selama bekerja, membentuk karakteristik pribadi karyawan, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Fatchurrohman & Aisyanti (2022) mengungkapkan

bahwa implementasi budaya organisasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan dari penelitian Susanto, Munandar, dan rekan-rekan (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, yang pada gilirannya mendukung kemajuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu disusun sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan dan dikelola secara efektif sebagai pedoman perilaku pegawai serta sebagai pendorong kinerja.

Pengaruh budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat bervariasi, di mana organisasi yang memiliki budaya yang kuat menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku anggotanya (Robin, Suripto, 2016). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, terdapat pengaruh positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dampak positif ini dapat memotivasi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan karyawan (Kharisma, 2013).

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Karakteristik unik pada setiap organisasi dibentuk oleh budaya organisasi yang mencakup cara berperilaku, sejumlah nilai, prinsip dan keyakinan. Konsep ini diambil dari disiplin antropologi, sehingga variasi makna budaya dalam disiplin antropologi juga mencerminkan variasi pemahaman tentang budaya dalam konteks organisasi. Rangkaian norma, nilai, keyakinan, atau asumsi yang telah ada, diikuti, dan disepakati oleh anggota organisasi merupakan definisi dari budaya organisasi. Sistem tersebut dimaksudkan sebagai penyelesaian masalah dan panduan perilaku dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

Budaya organisasi mencakup aspek-aspek seperti budaya jujur, yang menekankan pentingnya kejujuran dalam hubungan antar anggota organisasi. Selain itu, ada budaya saling percaya yang mengedepankan kepercayaan antar anggota organisasi, budaya kerja sama yang mendorong kolaborasi dalam mencapai tujuan, budaya disiplin dan efisien yang menekankan ketaatan pada nilai-nilai dan tanggung jawab, budaya bersih yang mengajarkan pentingnya menjaga kebersihan, budaya berprestasi yang menciptakan kompetisi untuk meningkatkan prestasi, dan budaya

memberi penghargaan dan menegur yang melibatkan memberikan umpan balik positif dan kritik konstruktif (Balitbang, Astuti, 2015).

Dari pengertian yang disajikan dapat disimpulkan bahwa identitas suatu organisasi yang dibentuk oleh rangkaian kebiasaan disebut sebagai budaya organisasi. Identitas ini muncul dari praktik aturan, norma, sikap, dan perilaku yang memberikan dampak positif pada organisasi. Baik dalam kelompok maupun antarkelompok dengan mengikuti etika bersama, aturan, moral, dan norma yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut merupakan budaya organisasi yang melibatkan semua kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi saat berinteraksi (Priansa & Somad, Sari, 2018).

Budaya organisasi memiliki beberapa peran yang mencakup menetapkan batasan, membentuk identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi komitmen, meningkatkan stabilitas dalam kerangka sosial, serta menyediakan mekanisme untuk pembentukan makna dan pengendalian yang mengarahkan sikap dan perilaku para anggota organisasi (Robbins, Sembiring, 2012, p.64). Sementara itu, pandangan atau filosofi dasar organisasi mengenai relitas yang lebih luas, makna hidup, atau nilai-nilai yang dianggap signifikan dan dikejar oleh organisasi adalah elemen-elemen yang dilibatkan dalam budaya organisasi. Konsep-konsep tersebut perlu diartikan secara konseptual yang lebih spesifik yang akan dicapai oleh organisasi melalui pernyataan sasaran, tujuan, misi, dan visi (Bedley Beare, Barnawi, 2013, p.69).

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diterangkan sebagai hasil dari kombinasi usaha, kemampuan, dan persepsi yang dimiliki oleh karyawan terhadap tugas yang mereka laksanakan (Byars, Huseno, 2016, p.86). Kinerja mencakup pencapaian dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, Sari & Hadijah, 2016). Kinerja merupakan hasil yang nyata yang mencerminkan kapabilitas individu dalam menyelesaikan tugasnya dan menghasilkan kontribusi yang berasal dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Priansa, Kamal, 2019).

Produk dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu periode waktu yang selanjutnya dirasiokan dengan bermacam parameter seperti kriteria, standar hasil kerja, atau target yang sudah ditetapkan secara bersama-sama merupakan definisi dari kinerja. Pernyataan ini disampaikan oleh Rivai dan Prakoso (2014). Lebih lanjut, kinerja yang mencakup hasil kerja dalam hal kuantitas dan

kualitas yang didapatkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara, Aminah, dan Jusriadi (2018).

Dari definisi yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup pencapaian atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi di mana mereka bekerja. Penilaian kinerja melibatkan perbandingan hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, perkembangan kinerja individu dapat diukur dengan merujuk pada panduan atau standar kerja yang telah ditetapkan (Robbins, Wuryantina, 2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memberikan gambaran terperinci tentang topik penelitian. Metode penelitian kualitatif ini menggunakan analisis literatur yang ada, mengintegrasikan temuan dari penelitian sebelumnya ke dalam penelitian ini yang menitikberatkan pada peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, di mana sumber utama informasinya berasal dari dokumen seperti buku dan penelitian yang telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah, baik di tingkat nasional maupun internasional, yang relevan dengan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun teknik pengolahan data melibatkan reduksi data, yang melibatkan pengumpulan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, khususnya dalam sub-topik penelitian Pustaka. Temuan dari penelitian ini disampaikan dengan kalimat yang mudah dipahami oleh semua pihak, lalu digunakan untuk membentuk kesimpulan yang mendukung pengembangan teori baru dalam sub-topik yang diperinci dalam tinjauan literatur ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi adalah komponen internal dalam suatu organisasi yang memberikan arahan terkait perilaku bagi anggotanya. Budaya organisasi dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi (Munandar et al., 2020). Nilai-nilai yang terkandung dalam sistem budaya organisasi bisa menjadi panduan untuk tindakan anggota organisasi dalam mencapai kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan merupakan penyebab terjadinya fenomena tersebut di mana dampak yang signifikan pada perilaku individu dalam sebuah organisasi. Sebagai hasilnya, apabila

anggota organisasi memiliki kualitas yang baik dan menunjukkan sifat yang positif maka budaya organisasi dapat beroperasi dengan baik (Handayani, n.d.).

Berdasarkan temuan penelitian terungkap bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi khususnya dalam ketepatan waktu, kuantitas kerja, dan dimensi kualitas kerja. Hierarchy culture, clan culture, adhocracy culture, dan market culture adalah empat dimensi untuk mengukur budaya organisasi. Selain itu, orientasi hasil, inovasi, orientasi detail, integrasi, perilaku kepemimpinan, dan stabilitas juga mengindikasikan kaitan yang kuat dengan kinerja karyawan. Efek signifikan dan positif diberikan oleh kinerja karyawan dengan lebih kurang 26% dari dampak budaya organisasi di mana hasil tersebut merupakan penelitian oleh Mukaram & Rijanto (2018). Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan kuat oleh budaya organisasi di mana hal ini sebagai studi yang dilakukan oleh Kusumawardani (2010).

Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dari para karyawan, penting untuk memperhatikan dan menerapkan berbagai aspek budaya organisasi berikut ini: Inovasi dan sikap terhadap pengambilan risiko perlu ditekankan, agar karyawan termotivasi untuk berinovasi dan bersedia menghadapi risiko. Ketelitian menjadi hal penting, di mana diharapkan karyawan menunjukkan ketelitian, analisis, serta perhatian terhadap detail pekerjaan. Fokus manajemen pada hasil atau manfaat yang ingin dicapai, daripada hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, juga perlu diperhatikan. Keputusan manajemen harus mempertimbangkan dampaknya pada individu dalam organisasi, menunjukkan orientasi pada aspek manusiawi. Selain itu, penting untuk memiliki orientasi pada kerja tim, sehingga aktivitas organisasi didasarkan pada kerja sama tim daripada kerja individu. Agresivitas dalam konteks ini bisa diartikan sebagai ketegasan atau keberanian dalam mencapai tujuan, namun tetap perlu dilakukan dengan menghormati nilai dan norma organisasi. yang mengacu pada pendekatan yang lebih kompetitif dan agresif dalam lingkungan kerja; Stabilitas, yang menekankan pada menjaga status quo daripada mengembangkan perubahan (Pramularso, 2018).

Unsur-unsur budaya organisasi yang ada di dalam organisasi, baik yang berkaitan dengan pimpinan maupun karyawan, memiliki potensi sinergi yang memungkinkan organisasi beroperasi dengan optimal, mengatasi tantangan dan hambatan yang besar, serta meraih pertumbuhan yang signifikan (Wicaksono, 2021). Budaya organisasi yang diterapkan dengan kuat dapat membentuk karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dengan konsistensi dalam cara mereka berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan. Hal ini juga berkontribusi

pada efektivitas dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Selain itu, budaya ini dapat membantu mengatasi ketidaksetaraan atau rasa iri di tempat kerja (Aini & Fawa'id, 2023).

Karena itu, peran pemimpin dalam budaya organisasi sangat penting, terutama ketika organisasi dihadapkan pada situasi yang tidak stabil dan terus berubah. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali lingkungan sekitar dan merumuskan ide, gagasan, serta tindakan yang diperlukan untuk memajukan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat selektif dalam memilih budaya yang dianggap bermanfaat bagi perkembangan organisasi (Ruswulandari et al., 2022).

Kepemimpinan melalui budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dan berdampak positif pada karyawan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan partisipatif, memberikan dukungan, menjalankan tugas secara terstruktur, dan berorientasi pada tugas, dapat memengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Hal ini membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mematuhi standar operasional prosedur yang merupakan bagian dari budaya organisasi. Studi oleh (Wati et al. (2020)) menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui budaya organisasi dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang diharapkan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang saling terkait dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup berbagai kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma, dan kebijakan yang dirancang untuk membimbing seluruh anggota organisasi agar dapat beroperasi sesuai dengan standar organisasi dan mendorong kemajuan. Untuk mengimplementasikan budaya tersebut, karyawan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti inovasi, ketelitian, orientasi pada hasil, perhatian terhadap individu, kerja tim, sikap proaktif, dan stabilitas pekerjaan.

Pada saat karyawan menerapkan aspek-aspek budaya tersebut, ini akan secara positif memengaruhi kinerja mereka, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat bagi keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen budaya organisasi adalah tugas penting bagi seorang pemimpin dalam organisasi. Sebagai individu yang bertanggung jawab atas berbagai aspek organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai, norma, dan kebijakan yang dapat

membentuk budaya organisasi. Pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam membimbing karyawan untuk menerapkan budaya ini guna mencapai peningkatan kinerja karyawan secara khusus, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

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: ArRuzz 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 Negeri Tugastekar.
- 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%20NI-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.