



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI PEMERINTAHAN KECAMATAN PITU RIASE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Nur Fenisha Ahmad¹, Hariyanti Hamid², M. Arisal Asad³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia

*Email penulis koresponden: 21101nishaahmad@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
29-07-2025
Accepted:
14-08-2025
Published:
14-08-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 aparatur baik ASN maupun non-ASN yang bekerja di wilayah tersebut. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yakni variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja aparatur). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebesar 38 orang. Tipe penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistik 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi "Berpengaruh/Signifikan" terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang, berdasarkan hasil rekapitulasi variabel budaya organisasi dengan hasil persentase 78% berada pada kategori baik dan rekapitulasi variabel kinerja aparatur dengan hasil persentase 76% berada pada kategori baik. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja aparatur dengan hasil persentase 75% berada pada kategori baik. Faktor yang paling berpengaruh yakni dukungan manajemen dengan persentase 82% berada pada kategori baik. Selain itu dari hasil uji ANOVA didapatkan Fhitung sebesar 120.345 dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan dan probabilitas jauh di atas 0,05 secara parsial $t_{hitung} (10.876) > t_{tabel} (1.688)$ artinya pengaruh budaya organisasi Berpengaruh/Signifikan terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dengan R square sebesar 68% berada pada kategori baik dan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Aparatur Pemerintah

Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Studi
Magister Ilmu
Administrasi, Fakultas
Pascasarjana,
Universitas Majalengka

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of government apparatus in the Pitu Riase Subdistrict, Sidenreng Rappang Regency. The population in this study consisted of 38 apparatus members, both civil servants (ASN) and non-ASN. The study involves two variables: the independent variable (X) being organizational culture, and the dependent variable (Y) being apparatus performance. The sampling technique used was saturated sampling, totaling 38 respondents. This research is an associative quantitative study. The data collection techniques included observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques consisted of validity and reliability tests, and simple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 21.0 software. The results of this study indicate that organizational culture has a "Significant Influence" on the performance of the apparatus in the Government of Pitu Riase Subdistrict, Sidenreng Rappang Regency. Based on the results, the organizational culture variable scored 78%, categorized as good, while the apparatus performance variable scored 76%, also in the good category. Factors influencing organizational culture towards apparatus performance scored 75%, categorized as good. The most influential factor was management support, scoring 82% in the good category. Additionally, the ANOVA test

showed an F-value of 120.345 with a significance level of 0.000, indicating a significant influence of the independent variable and a probability well above 0.05. The t-test results showed that $t_{count} (10.876) > t_{table} (1.688)$, meaning that organizational culture significantly affects apparatus performance in the Pitu Riase Subdistrict Government. The coefficient of determination (R square) was 68%, indicating that the remaining 32% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture; Performance; Government Apparatus

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintah menjadi indikator utama dalam keberhasilan implementasi otonomi daerah. Aparatur yang mampu bekerja secara disiplin, akuntabel, dan bertanggung jawab akan menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Di tingkat kecamatan, aparatur memegang peran strategis sebagai pelaksana langsung pelayanan publik dan penyampaian kebijakan pemerintah kepada masyarakat. Dalam konteks sosial saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik semakin tinggi. Masyarakat modern semakin sadar akan haknya sebagai warga negara untuk mendapatkan pelayanan yang cepat, transparan, dan profesional. Hal ini didorong oleh kemajuan teknologi informasi yang memudahkan akses masyarakat terhadap informasi dan memperkuat budaya keterbukaan (*open government*). Selain itu, era globalisasi menuntut sektor publik untuk terus berinovasi agar dapat bersaing, memberikan layanan prima, dan mendukung pembangunan berkelanjutan.

Reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah juga menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif, sebagai fondasi terciptanya pemerintahan yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Budaya organisasi bukan hanya sekadar simbol atau slogan, melainkan sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa budaya organisasi yang kuat, tata kelola pemerintahan berpotensi menghadapi masalah seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya rasa tanggung jawab, hingga resistensi terhadap perubahan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah sering kali belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan hasil observasi penulis di Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang, masih dijumpai persoalan seperti keterlambatan dalam mengikuti apel pagi, penyelesaian tugas yang melampaui tenggat waktu, serta rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Fenomena ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang seharusnya menjadi penggerak kinerja belum sepenuhnya berjalan optimal.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Menurut Robbins (dalam Susanti, 2021), budaya organisasi terbentuk dari pola pengarahan, dukungan manajemen, dan komunikasi formal dalam organisasi. Sedarmayanti (dalam Sugandha et al., 2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi seringkali bersifat implisit namun memengaruhi pola pikir dan perilaku kerja secara signifikan. Sementara itu, Ndaraha (dalam Neno, 2019) menekankan bahwa budaya yang kuat dicirikan oleh nilai-nilai yang dipahami, diterima luas, dan diwariskan terus-menerus. Jika budaya organisasi lemah, maka potensi konflik internal, ketidakjelasan arah kerja, dan penurunan kinerja akan meningkat. Kinerja aparatur, di sisi lain, bukan hanya sekadar penyelesaian tugas, tetapi juga mencakup indikator kesetiaan, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan kecakapan.

Kemudian, Hasibuan (dalam Dakhi et al., 2021) menguraikan bahwa kinerja yang optimal ditandai dengan pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan publik. Sejumlah penelitian sebelumnya telah menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur. Dewi Lestari (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kerja aparatur desa di Kabupaten Sidoarjo. Siti Aisyah (2020) menunjukkan bahwa sistem penghargaan dalam budaya organisasi berdampak positif pada motivasi kerja aparatur di Kecamatan Parigi, Sulawesi Tengah. Wahyuddin et al.

(2021) juga mengungkap adanya korelasi positif antara budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif terhadap kepuasan serta kinerja dosen di UIN Alauddin Makassar.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Pitu Riase. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokus pada tiga indikator budaya organisasi, yaitu pengarahan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi, serta tiga indikator kinerja aparatur, yaitu kesetiaan, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam penguatan budaya organisasi sektor publik, serta menjadi bahan evaluasi praktis bagi pemerintah kecamatan dalam meningkatkan kualitas layanan birokrasi. Lebih jauh, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam upaya reformasi birokrasi yang mendorong terciptanya pemerintahan yang responsif, profesional, dan mampu memenuhi tuntutan masyarakat di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Kecamatan ini merupakan salah satu wilayah administratif di bagian timur Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, dengan luas wilayah 844,77 km² yang terdiri dari 11 desa dan 1 kelurahan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Mei hingga Juni 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja aparatur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran numerik dan hubungan antar variabel melalui data yang terukur secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 22 orang maupun non-ASN sebanyak 16 orang, sehingga jumlah total populasi adalah 38 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian mengingat jumlahnya relatif kecil dan homogen.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: observasi langsung untuk mendapatkan data awal mengenai perilaku kerja aparatur, penyebaran kuesioner tertutup untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi dan kinerja, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis penelitian. Instrumen yang digunakan divalidasi terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen mampu mengukur indikator yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 21.0. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja aparatur secara langsung. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima kategori: sangat baik (5), baik (4), cukup baik (3), kurang baik (2), dan tidak baik (1). Interpretasi hasil dilakukan melalui klasifikasi skor dan persentase untuk menentukan kategori penilaian setiap variabel. Selain itu, digunakan pula pengujian statistik seperti uji F dan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh, serta nilai R Square untuk mengukur besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang secara umum berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 78%. Budaya organisasi diukur melalui tiga indikator utama, yaitu pengarahan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi. Dari ketiganya, dukungan manajemen memperoleh skor tertinggi sebesar 82%. Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan di Kecamatan Pitu Riase berperan cukup aktif dalam memberikan pelatihan, arahan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja aparatur. Peran pimpinan yang proaktif dapat memunculkan rasa percaya diri, meningkatkan motivasi, dan memperkuat rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.

Di sisi lain, kinerja aparatur juga berada dalam kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 76%. Dari tiga indikator kinerja yang diukur, tanggung jawab menempati posisi tertinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun masih terdapat kendala dalam kedisiplinan dan kesetiaan, aparatur di Kecamatan Pitu Riase pada dasarnya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajiban kerja sesuai target waktu yang ditentukan. Temuan ini mencerminkan adanya kesadaran personal yang cukup baik dalam menjalankan peran sebagai pelayan publik, walaupun penguatan di aspek kedisiplinan tetap menjadi kebutuhan penting.

Secara statistik, hasil uji regresi linear sederhana mendukung temuan ini dengan nilai Fhitung sebesar 120.345 pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,68 mengindikasikan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 68% variasi kinerja aparatur. Sementara itu, sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kesejahteraan pegawai, sistem penghargaan, motivasi intrinsik, kompetensi, dan lingkungan kerja eksternal. Nilai thitung sebesar 10.876 yang jauh lebih besar daripada ttabel sebesar 1.688 semakin menguatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Temuan ini menguatkan teori Robbins (2021) yang menekankan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar simbol atau slogan, tetapi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan dan diwariskan secara konsisten untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam membangun kejelasan arah, memperkuat rasa memiliki, serta meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Khususnya dalam konteks Kecamatan Pitu Riase, tingginya dukungan manajemen menjadi bukti bahwa pimpinan berfungsi sebagai penggerak utama budaya organisasi yang positif. Pimpinan yang secara aktif memberikan arahan dan pelatihan dapat menciptakan rasa aman, mengurangi ketidakpastian, dan memotivasi aparatur untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Interpretasi temuan ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab dan kedisiplinan. Nilai tanggung jawab yang tinggi mencerminkan adanya kesadaran moral aparatur untuk menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu. Namun, kedisiplinan yang relatif lebih rendah menunjukkan perlunya kebijakan internal untuk memperkuat pengawasan dan evaluasi kehadiran, agar kinerja dapat ditingkatkan lebih merata di semua indikator.

Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini mendukung temuan Dewi Lestari (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur desa di Kabupaten Sidoarjo. Siti Aisyah (2020) juga menunjukkan hasil serupa, di mana sistem penghargaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja aparatur di Kecamatan Parigi, Sulawesi Tengah. Sementara itu, penelitian Wahyuddin et al. (2021) yang dilakukan pada konteks perguruan tinggi di UIN Alauddin Makassar juga memperkuat argumen ini dengan menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen. Kesamaan hasil penelitian di berbagai wilayah dan jenis organisasi memperlihatkan bahwa budaya organisasi memang menjadi salah satu faktor yang bersifat universal dalam memengaruhi kinerja, meskipun penerapannya harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi masing-masing.

Dalam konteks sosial saat ini, masyarakat semakin kritis dan memiliki harapan tinggi terhadap kualitas pelayanan publik, terutama di tingkat pemerintahan terdekat seperti kecamatan. Masyarakat tidak hanya menginginkan pelayanan yang cepat, tetapi juga transparan, responsif, dan profesional. Oleh karena itu, budaya organisasi yang sehat sangat dibutuhkan untuk menciptakan aparatur yang mampu bekerja dengan orientasi pelayanan publik. Pimpinan memiliki peran sentral untuk menanamkan nilai budaya organisasi melalui pengarahannya, bimbingan, dan komunikasi yang terbuka, sehingga dapat mendorong kinerja yang konsisten dan berkelanjutan.

Temuan mengenai pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja juga memberikan implikasi bahwa organisasi publik, termasuk kecamatan, perlu menginvestasikan

lebih banyak sumber daya pada penguatan budaya organisasi. Upaya ini tidak hanya terbatas pada penegakan aturan, tetapi juga mencakup pemberian pelatihan, penciptaan suasana kerja yang harmonis, penerapan sistem penghargaan yang transparan, serta komunikasi yang dua arah antara pimpinan dan pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi bukan hanya konsep teoritis, tetapi realitas yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja aparatur. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,68 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain yang juga penting untuk diperhatikan. Hasil ini mengonfirmasi kerangka teori Robbins dan Hasibuan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berperan sebagai motor penggerak utama terciptanya aparatur yang loyal, disiplin, dan bertanggung jawab.

Secara lebih luas, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa budaya organisasi adalah instrumen strategis untuk memperkuat reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas layanan publik. Oleh sebab itu, penerapan nilai-nilai seperti pengarahannya yang jelas, dukungan manajemen yang nyata, serta pola komunikasi yang terbuka dan konstruktif menjadi langkah konkret untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi publik, khususnya dalam upaya memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat di tingkat kecamatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Budaya organisasi yang tercermin melalui pengarahannya yang jelas, dukungan manajemen yang kuat, serta komunikasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja aparatur, khususnya dalam hal kedisiplinan, kesetiaan, dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap kinerja aparatur, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Di antara indikator budaya organisasi, dukungan manajemen muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih positif. Penelitian ini tentu memiliki beberapa keterbatasan yaitu cakupan penelitian hanya dilakukan di satu kecamatan dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke wilayah lain dengan kondisi organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian hanya memfokuskan pada beberapa indikator budaya organisasi dan kinerja aparatur, padahal kinerja dapat pula dipengaruhi oleh aspek-aspek lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kesejahteraan pegawai.

Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dilakukan pada wilayah atau instansi yang lebih luas, serta mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja aparatur. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian ini, pimpinan kecamatan diharapkan dapat terus memperkuat dukungan manajemen melalui pembinaan dan pelatihan, memperbaiki pola komunikasi internal agar lebih terbuka dan responsif, serta menyusun sistem penghargaan yang transparan untuk memotivasi pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, budaya organisasi yang positif dapat semakin ditanamkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Pitu Riase.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyah, R., Muthalib, A. A., & Razak, A. (2021). *The Influence of Career Development and Work Commitment on Employee Performance of the Ministry of Public Works and Public Housing*. 9(5), 1416–1423.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Arthabawan, I. W. (2021). Budaya Organisasi Menjadi Faktor Penting Dalam Mengelola Perusahaan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 223–233.
- Basri, S., & Saman, A. (2020). *JIKAP PGSD : Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4 . 0 International License Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar*. 1, 71–75.
- Dakhi, T., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 153–166.
- Ikhwan HS, SE., MM., M. S. (2024). *Perilaku Organisasi Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah* (Hartanto (ed.)).
- Edward, A. V., Padang, U. N., Frinaldi, A., & Padang, U. N. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik*. 1(3), 62–68.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismi Rohmattul Muslimah. (2021). Kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi. *Jurnal Kependudukan Islam*, 11, 198–207.
- Jamaluddin Ahmad, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Gava Media, Yogyakarta Kai.
- Jusdiana Ahmad¹, Mappamiring², N. M., & 1. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Bulukumba*. 3.
- Leni Njrgitriyani Syahidah. (2018). *Pelaksanaan Budaya Organisasi Di Kantor Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis Oleh : Leni Nurfitriyani Syahidah*. 64–76.
- Lismayanti Girsang, Z. & I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan The. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Marianus S Neno. (2019). Analisis Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Koperasi Credit Union Kasih Sejahtera Atambua). *Journal Of Management (Sme's) Vol.*, 10(3), 347–360.
- Mulyadi¹, Juliana Pratiwi², R. A. Z. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten musi rawas utara*. 25(1), 26–35.
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nia Indriasari, Oni Yulianti, H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang sumber daya air dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu*. 139–147.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 14–21.
- Rio Sijabat, Dra. Nina Widowati, M. S. (2020). *Analisis Kinerja Dinas Sosial, Pemuda Dan Olahraga Kota Semarang Dalam Penanganan Masalah Anak Jalanan Di Kota Semarang*. 1–11.
- Rizal, A. S., & Mukhti, N. (2024). Menjelajahi makna budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Kajian*

- Multidisipliner*, 8(5), 571–581.
- Sellang, K. (2016). Administrasi Dan Pelayanan Publik Antara Teori Dan Aplikasinya. *In Akmen (Issue February)*.
- Stephens P Robbins. (2003). Perilaku Organisasi. *Prenhallindo, Jakarta*.
- Sugandha, Yonata, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Prima Jaya. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Bisnis*, 12(1), 77–87.
- Susanti, E., Hidayat, A. C., & Rahmayanti, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 488–498. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2412>
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, & Muhammad Mahadir. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Zebua, E., & Zega, N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias *1sudarman*. 6(4), 34–41.