

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Di PT Sinar Prakarsa Teknik

M.Firdaus Firmansyah¹, Sri Lestari²

¹⁻² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia
E-mail: firdausfirmansyh02@gmail.com¹,
sri.lestari@stiemahardhika.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud guna mengevaluasi seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Prakarsa Teknik. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan telaah literatur. Keabsahan data diperoleh melalui pengamatan yang cermat, penggunaan triangulasi data dan kecukupan referensi bertujuan untuk memastikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dengan lebih mendalam. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Prakarsa Teknik Surabaya dengan jumlah sampel 51 orang selama 3 bulan dari populasi karyawan PT. Sinar Prakarsa Teknik. Temuan utama menunjukkan bahwa elemen-elemen budaya organisasi, seperti komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan komitmen terhadap nilai-nilai bersama, membawa dampak positif yang penting pada kinerja karyawan. Hasil akhir dari penelitian ini yaitu bahwa penguatan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tim konstruksi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to evaluate how much organizational culture influences employee performance at PT. Sinar Prakarsa Teknik. This research applies a qualitative approach with data collection methods through observation, interviews and literature review. The validity of the data is obtained through careful observation, the use of data triangulation and adequate references aimed at ensuring the influence of organizational culture on employee performance can be understood in more depth. This research was conducted at PT. Sinar Prakarsa Teknik Surabaya with a sample size of 51 people for 3 months from the employee population of PT. Sinar Prakarsa Teknik. Key findings indicate that elements of organizational culture, such as open communication, supportive leadership, and commitment to shared values, have an important positive impact on employee performance. The final result of this research is that strengthening a positive organizational culture can increase the effectiveness and efficiency of the construction team.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Budaya organisasi telah menjadi faktor yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Tanpa budaya organisasi yang tepat, koordinasi antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, baik dalam kelompok maupun individu, akan sulit dilakukan.

Budaya organisasi mencakup berbagai aspek seperti kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan komunikasi antar karyawan. Aspek-aspek ini penting untuk diterapkan oleh setiap karyawan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi yang diterapkan secara optimal dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga kinerja maksimal perusahaan dapat tercapai.

Secara prinsip, kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja keseluruhan perusahaan. Meskipun teknologi dan informasi yang digunakan oleh suatu industri sangat canggih, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik, perusahaan tersebut tidak akan dapat beroperasi dengan lancar. Kepentingan kompetensi sangatlah besar dalam semua tahap pengelolaan sumber daya manusia. Semakin banyak aspek kompetensi yang diperhitungkan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi karyawan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di dalam organisasi. Dengan cara ini, kinerja karyawan dapat menjadi lebih superior atau unggul. Oleh sebab itu, jika keterampilan dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan masih kurang, kinerja yang dihasilkan tidak akan mencapai tujuan organisasi.

PT. Sinar Prakarsa Teknik merupakan perusahaan konstruksi yang berlokasi di Kota Surabaya, Jawa Timur. Didirikan sejak lama, perusahaan ini telah menjadi salah satu pemimpin dalam industri konstruksi, dengan fokus utama pada pembangunan infrastruktur dan proyek komersial berskala besar. PT. Sinar Prakarsa Teknik membangun budaya kerja yang inklusif, di mana penghargaan diberikan kepada setiap individu serta didorong untuk berinovasi, kolaborasi tim, menjaga etika kerja yang tinggi dan mengadopsi sikap proaktif dalam menghadapi berbagai tantangan.

Industri konstruksi adalah sektor vital yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Namun, tim konstruksi sering menghadapi tantangan seperti kurangnya koordinasi, konflik antar tim, dan ketidakpastian dalam proses kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tim konstruksi menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proyek konstruksi.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, yang juga dikenal sebagai budaya perusahaan, memiliki signifikansi karena organisasi terbentuk oleh individu-individu dengan ragam sifat, karakter, keahlian, latar belakang pendidikan serta pengalaman. Untuk mencapai misi dan tujuan organisasi, perlu adanya pandangan yang diakui bersama agar semua anggota tidak bekerja secara terpisah. Dalam konteks ini, organisasi tersebut adalah perusahaan. Budaya organisasi adalah kerangka nilai bersama di dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan kegiatan demi mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2002). Budaya organisasi merupakan panduan nilai-nilai bagi anggota sumber daya manusia dalam menangani tantangan eksternal dan berupaya untuk terintegrasi ke dalam struktur perusahaan. Oleh sebab itu, tiap anggota organisasi perlu memahami nilai-nilai tersebut dan bagaimana seharusnya mereka berperilaku dan bertindak. (Susanto, 2007).

Budaya Organisasi merupakan studi dan implementasi pemahaman tentang perilaku individu dalam konteks organisasi (Newstrom, 2015). Budaya organisasi adalah kesan yang secara umum dimengerti oleh anggota organisasi, ini adalah sebuah struktur nilai serentak yang dipegang oleh mereka (Wibowo, 2013). Budaya Organisasi terbentuk melalui proses menyatukan gaya budaya dan perilaku yang beragam dari individu-individu ke dalam norma-norma serta filosofi baru. Hal ini menghasilkan semangat dan rasa bangga kolektif dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan tertentu. (Edison E, 2016).

Menurut Newstrom (2015), aspek-aspek yang ada dalam budaya organisasi mencakup (1) Kreasi, (2) Konsistensi, (3) Fokus pada pencapaian, (4) Kolaboratif, (5) Keberanian dan Ketegasan, (6) Menghargai individu. Rue dan Byars (1989) mengamati tujuh atribut yang membentuk inti budaya organisasi, yang meliputi:

1. Kemandirian individu, yang mengacu pada sejauh mana individu memiliki tanggung jawab, kebebasan, dan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam konteks organisasi.
2. Kerangka, yang merujuk pada jumlah peraturan dan tingkat pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.
3. Bantuan, merujuk pada seberapa banyak bantuan dan dorongan hangat yang diberikan oleh manajer kepada staf mereka.
4. Pengenalan, tingkat di mana individu mengaitkan diri mereka dengan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya terbatas pada tim kerja atau spesialisasi profesional mereka.
5. Penghargaan hasil, tingkat di mana penghargaan seperti peningkatan gaji dan promosi di dalam suatu

organisasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

6. Penerimaan perselisihan, merujuk pada sejauh mana konflik mungkin muncul dalam interaksi antara rekan kerja dan dalam dinamika kelompok kerja, serta seberapa besar kesiapan untuk menghadapi perbedaan dengan kejujuran dan keterbukaan.
7. Ketahanan risiko merupakan seberapa besar karyawan didorong untuk menunjukkan perilaku yang agresif, inovatif serta berani mengambil risiko.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan hasil yang dicapai dari berbagai tugas atau kegiatan dalam periode tertentu (Russell, 2013). Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Kemudian disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang diukur dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Edison, dkk., 2016). Ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu kemampuan serta motivasi (Mangkunegara, 2002). Menurut Gibson dkk. (dalam Sinambela, 2016), terdapat enam komponen yang memengaruhi kinerja individu, yaitu (1) Ekspektasi terhadap upah, (2) Bantuan, (3) Kompetensi, keperluan, serta karakter individu, (4) Pandangan terhadap tugas, (5) Kompensasi internal dan eksternal, (6) Pandangan terhadap tingkat kompensasi dan rasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan perspektif Bernadine (dalam Mas'ud, 2004), terdapat indikator-indikator kinerja pegawai yang meliputi:

a) Mutu

Tingkat di mana hasil dari suatu kegiatan mendekati keunggulan atau kesempurnaan, dengan menerapkan beberapa metode ideal dalam pelaksanaan kegiatan atau mencapai tujuan yang diinginkan dari kegiatan tersebut.

b) Kapasitas

Jumlah hasil produksi atau output yang dihasilkan, baik dalam bentuk jumlah unit atau jumlah putaran aktivitas yang berhasil dituntaskan.

c) Kepatuhan jadwal

Tingkat penyelesaian suatu aktivitas pada waktu yang telah direncanakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta penggunaan waktu yang optimal untuk kegiatan lain yang tersedia.

d) Efektivitas

Peningkatan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan profitabilitas atau mengurangi kerugian dari setiap unit pemanfaatan tenaga kerja.

e) Kebebasan

Tingkat kemandirian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa perlu bantuan atau intervensi langsung dari atasan.

3. Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah referensi kepada metode atau pendekatan yang diterapkan dalam mengumpulkan informasi atau data dari subjek atau sumber yang dituju. Pemilihan teknik pengumpulan data akan tergantung pada sifat penelitian atau tujuan pengumpulan data tersebut.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, komponen yang diterapkan terdiri dari :

- Wawancara : Kumpulan pertanyaan yang disiapkan sebagai panduan untuk memperoleh informasi dari responden. Penyusunan pedoman ini didasarkan pada tujuan penelitian serta teori yang relevan dengan topik yang akan diselidiki.
- Dokumentasi : Pengumpulan data bertujuan untuk mencatat informasi penting terkait dengan subjek penelitian dengan tujuan mendapatkan data yang lengkap, valid dan tidak bersifat spekulatif (Basrowi & Suwandi, 2008).
- Peneliti : Peneliti berperan menjadi instrumen inti dengan menggunakan indra manusia untuk mengamati objek penelitian, dan setelah itu mengolahnya menjadi hasil penelitian.

Teknik analisis data

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah teknik yang diterapkan untuk menyelidiki keadaan atau karakteristik suatu kelompok manusia, objek, situasi, sistem pemikiran, atau jenis peristiwa tertentu pada titik waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menghasilkan deskripsi, gambaran, atau penjelasan yang sistematis, menyeluruh, dan akurat tentang bukti-bukti dan keterkaitan antara fenomena yang sedang diteliti (Nazir, 2011). Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk menginvestigasi kondisi objek alamiah (Sugiyono, 2012).

4. Hasil Dan Pembahasan

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai dan norma yang memandu tindakan anggota di dalam suatu entitas organisasi, karena budaya tersebut memiliki pengaruh utama terhadap struktur organisasi tersebut. Dikarenakan budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap perilaku anggota organisasi, nilai-nilai yang ada dalam budaya tersebut menjadi panduan bagi individu dalam mencapai tujuan atau hasil kinerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, apabila budaya organisasi baik, tidak mengejutkan jika anggota organisasi juga cenderung memiliki kualitas dan karakter yang baik. Budaya organisasi yang meliputi kreasi, kolaborasi, tindakan pemimpin, konsistensi, fokus pada detail, dan fokus pada hasil, memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan.

Inovasi Budaya Organisasi

Mendorong inovasi adalah bagian krusial yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap anggota timnya untuk peningkatan mutu pelayanan. Melalui implementasi inovasi, pelayanan kepada konsumen dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan terjadi peningkatan kepuasan konsumen terhadap layanan tersebut. Inovasi juga menghadirkan keuntungan seperti menciptakan hasil yang orisinal serta mengemukakan gagasan dan pendekatan baru terhadap peluang yang tersedia. Memberikan motivasi untuk menghadapi tantangan juga merupakan hal yang sangat krusial bagi seorang pemimpin dalam memberikan kepada anggota timnya, sehingga mereka terlatih untuk menghadapi tantangan yang timbul dalam lingkup pekerjaan. Karyawan harus mampu menghadapi tantangan tersebut dengan bijaksana. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk berinovasi dalam layanan, bahkan dalam hal-hal yang sederhana, dengan tujuan membuat konsumen merasa puas. Kesejahteraan konsumen menjadi prioritas utama. Pemimpin mendorong karyawan untuk mengatasi tantangan melalui penilaian kinerja. Respons terhadap hasil penilaian akan melibatkan tindakan perbaikan.

Memperhatikan Detail

Karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas dengan teliti guna mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat memengaruhi pelayanan. Dengan kerjasama antara pimpinan dan karyawan, tujuannya adalah memberikan layanan optimal kepada pelanggan. Oleh sebab itu, pimpinan senantiasa mengkomunikasikan kesalahan karyawan sebelum melayani konsumen, kemudian karyawan memperbaiki kesalahan tersebut berdasarkan arahan pimpinan sehingga dapat terwujud pelayanan terbaik. Detail pekerjaan yang terinci adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan tugas yang jelas, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara terstruktur dan sistematis sejalan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pada PT. Sinar Prakarsa Teknik, setiap karyawan telah diarahkan dengan jelas. Tiap karyawan memegang posisi dengan tugas-tugas yang khusus.

Orientasi Hasil

Seorang karyawan tidak akan mencapai hasil yang signifikan tanpa kegigihan. Maka, diharapkan karyawan untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai kinerja yang terbaik. Dalam usaha untuk bekerja keras, dorongan dan motivasi dari pemimpin memegang peran yang sangat penting. Di PT. Sinar Prakarsa Teknik, pimpinan aktif mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Mereka terlibat langsung dengan karyawan dalam pengawasan dan memberikan dorongan agar melaksanakan tugas dengan baik. Kualitas pelayanan mencerminkan tingkat kebaikan atau keburukan pelayanan yang disediakan. Kualitas pelayanan ini bergantung pada budaya kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Apabila budaya kerja itu positif, maka kualitas pelayanannya juga akan baik, demikian juga sebaliknya. Secara umum, pelayanan yang diberikan PT. Sinar Prakarsa Teknik sudah cukup baik, yang dimana memberikan pelayanan yang berkualitas adalah yang utama. Meskipun demikian, perlu dilakukan peningkatan agar pelayanan menjadi lebih optimal.

Penting bagi setiap karyawan untuk memiliki sikap saling menghargai. Tanpa adanya sikap ini, kerjasama yang optimal dalam memberikan pelayanan tidak akan tercapai. Sikap yang kurang menghargai dapat mengakibatkan perpecahan dan suasana yang tidak mendukung. Di PT. Sinar Prakarsa Teknik, hubungan kerjasama dan sikap saling menghargai antar pegawai sudah berjalan sangat baik. Dengan budaya ini, tercipta suasana harmonis di kantor. Kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang telah diputuskan yang memandu individu untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kerjasama tim, karyawan di PT. Sinar Prakarsa Teknik dapat meraih prestasi yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk membangun hubungan kerja sama yang solid antara atasan dan bawahan. Di PT. Sinar Prakarsa Teknik, pimpinan aktif berupaya membangun kerja sama dan komunikasi yang efektif dengan karyawan. Saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan petunjuk dan saran. Selain itu, pimpinan harus melakukan pengawasan rutin terhadap karyawan, misalnya dengan mengunjungi ruang kerja karyawan setiap pagi.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Prakarsa Teknik

Budaya organisasi yang harus diterapkan terhadap kinerja karyawan konstruksi di PT. Sinar Prakarsa Teknik yaitu :

- a) Meningkatkan Kepemimpinan yang Transformasional

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada tim, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pelatihan kepemimpinan secara berkala harus diberikan kepada manajer proyek dan pemimpin tim untuk mengembangkan keterampilan transformasional. Program mentoring dan coaching juga dapat digunakan untuk memperkuat kemampuan kepemimpinan di semua level organisasi.

- b) Pengembangan Budaya Kolaboratif

Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan kinerja tim. Mendorong keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan, memperkenalkan teknologi yang mendukung kolaborasi (seperti perangkat lunak manajemen proyek), dan mengadakan kegiatan team-building secara berkala.

- c) Penekanan pada Prinsip dan Tujuan Bersama

Memiliki prinsip dan tujuan bersama dapat menyelaraskan tujuan individu dan tim, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap proyek. Mengomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas kepada seluruh anggota tim melalui pertemuan rutin, buletin, dan pelatihan orientasi. Selain itu, penghargaan dan pengakuan untuk perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi harus diberikan secara konsisten.

- d) Peningkatan Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Mengembangkan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi individu dan tim secara adil. Penghargaan dapat berupa insentif finansial, pengakuan publik, atau peluang pengembangan karir.

- e) Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan:

Pelatihan berkelanjutan membantu anggota tim untuk meningkatkan keterampilan mereka dan selalu mengikuti perkembangan terkini dalam industri konstruksi. Menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills, termasuk komunikasi, manajemen konflik, dan pemecahan masalah. Mengadopsi metode pembelajaran yang beragam, seperti lokakarya, e-learning, dan pelatihan on-the-job.

- f) Meningkatkan Manajemen Konflik

Budaya organisasi yang efektif dalam mengelola konflik dapat mencegah eskalasi masalah dan mempertahankan harmoni dalam tim. Pelatihan manajemen konflik harus menjadi bagian dari program pengembangan karyawan. Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan aman untuk melaporkan dan menyelesaikan konflik juga penting.

- g) Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja proyek konstruksi. Menciptakan lingkungan yang

mendorong pengambilan risiko yang terukur dan eksperimen. Menyediakan waktu dan sumber daya untuk pengembangan ide baru dan perbaikan proses kerja.

h) Monitoring dan Evaluasi Budaya Organisasi

Evaluasi berkala terhadap budaya organisasi dan kinerja tim dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Menggunakan alat ukur budaya organisasi seperti survei karyawan, wawancara, dan observasi. Hasil evaluasi harus digunakan untuk merumuskan strategi peningkatan budaya organisasi secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja tim konstruksi. Elemen-elemen seperti komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan komitmen terhadap nilai-nilai bersama adalah faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja tim. Oleh karena itu, para pemimpin proyek dalam industri konstruksi harus fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Bagian saran ini didasarkan pada temuan penelitian yang mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja tim konstruksi, serta analisis mendalam yang mencakup implikasi praktis dan teoritis. Budaya organisasi yang harus diterapkan terhadap kinerja karyawan konstruksi di PT. Sinar Prakarsa Teknik yaitu meningkatkan kepemimpinan yang transformasional, pengembangan budaya kolaboratif, penekanan pada nilai dan visi bersama, peningkatan sistem penghargaan dan pengakuan, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, meningkatkan manajemen konflik serta mendorong inovasi dan kreativitas, monitoring dan evaluasi budaya organisasi.

6. Daftar Pustaka

- Dira, A. A. 2020. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Business Management and Enterpreneurship Journal. 2.(2), 147-161.
- Gayatri, G. A. P., et al. 2018. *ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. CABANG CENDRAWASIH MAKASSAR*. Jurnal Administrasi Negara. 24.(3), 189-199.
- M Ferdiansyah, S Lestari. 2023. *ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENGAWASI KARYAWAN (PT SURINDO TEGUH GEMILANG)*. JOURNAL OF ECONOMICS, BUSINESS, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND SOCIAL SCIENCES. 1.(5), 176-181.
- Moeljono Djokosantoso, 2003, Good Corporate Goverment, Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFITFEUMS, Vol.9 no. 2 th 2005.
- MZ Abidin, S Lestari. 2022. *ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL REWWIN MOTOR SERVICE*. TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan. 2.(5), 21-28.
- Ramadhani, N. P dan Deka, C. F. 2023. *DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TEAM WORK*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. 10.(11), 5151-5160.
- Rantesalu Agustina. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*. 4, 8-14.
- Sani, E. P. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ*. Jurnal Syntax Admiration. 2.(5), 836-842.
- Suryanto, D. T. 2018. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PELAYANAN SATUAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PONTIANAK*. Jurnal UNTAN.
- Tamalene, A. H. 2019. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora. 1.(3), 48-56.
- Winardi, 2009 , *Manajemen Perilaku Organisasi* , Kencana, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Zainuddin, M dan Nasikhah, A. (2020). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA*

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).