

## **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Bottomallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang**

**NurWidya<sup>1</sup>, Hariyanti Hamid<sup>2</sup>, Muliani<sup>3</sup>, Monalisa Ibrahim<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidrap, Indonesia

<sup>4</sup>Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidrap, Indonesia

Email: <sup>1</sup>wdynme462@gmail.com, <sup>2</sup>hariyantiamid2169@gmail.com, <sup>3</sup>mulisamiri77@gmail.com,

<sup>4</sup>monalisa2231@yahoo.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Botto Mallangga, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian terdiri dari 1955 masyarakat yang pernah mengurus administrasi di kantor desa. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan sampel 95 orang menggunakan teknik non-probability sampling. Penelitian ini mengukur dua variabel utama: variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja aparatur). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistik 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Rekapitulasi menunjukkan persentase 62,75% untuk budaya organisasi dan 68% untuk kinerja aparatur, keduanya berada dalam kategori baik. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja aparatur memiliki persentase 65%, juga dalam kategori baik. Hasil uji ANOVA menunjukkan Fhitung sebesar 23.719 dengan tingkat signifikansi 0,000, membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan. Dengan nilai R square sebesar 20%, penelitian ini mengindikasikan bahwa 80% kinerja aparatur dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur, Kantor Desa.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of government officials at the Botto Mallangga Village Office, Maiwa District, Enrekang Regency. The research population consists of 1,955 community members who have visited the village office for administrative purposes. The study employs an associative quantitative method with a sample of 95 respondents selected through non-probability sampling. It examines two key variables: variable X (organizational culture) and variable Y (government officials' performance). Data collection methods include observation, questionnaires, and literature review. Data analysis involves validity and reliability tests with the assistance of IBM SPSS Statistics 26.0. The findings indicate that organizational culture has a significant influence on government officials' performance. Recapitulation results show a percentage of 62.75% for organizational culture and 68% for performance, both categorized as good. Factors affecting organizational culture and their impact on performance also scored 65%, classified as good. ANOVA test results reveal an F value of 23.719 with a significance level of 0.000, confirming that the independent variable has a significant impact. With an R square value of 20%, the study suggests that 80% of government officials' performance is influenced by other variables outside this research.*

**Keywords:** Organizational Culture, Civil Servants' Performance, Village Office.

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah sistem yang saling terkait, di mana perubahan pada satu bagian dapat memengaruhi bagian lainnya. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada semangat, tanggung jawab, dan kontribusi anggotanya dalam mencapai tujuan bersama (Issa, 2019). Menurut Simanjuntak seperti dikutip oleh (Rattu et al., 2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan suatu tugas tertentu. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: kompetensi individu dari orang yang bersangkutan, dukungan yang diberikan oleh organisasi, serta dukungan yang berasal dari manajemen. Budaya organisasi, menurut Williams (Asnora, 2020), adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan sikap yang berlaku di antara anggota. Schein (Junaidi & Susanti, 2019) menambahkan bahwa budaya organisasi menciptakan pola dasar dalam menghadapi tantangan dan menciptakan lingkungan kerja adaptif. Budaya organisasi membantu memastikan bahwa setiap anggota memahami peran, wewenang, dan tanggung jawabnya dalam sistem organisasi (Julkifli & Hamidah, 2021). Budaya yang kuat memperkuat koordinasi, peran, dan tanggung jawab, serta memperlancar pencapaian tujuan organisasi. (Tuasikal, 2022)

Standar Operasional Prosedur (SOP) juga memengaruhi arah dan koordinasi kerja aparatur (Sohail Aslam1 & Maqsood Ahmad2, 2021). Dalam konteks organisasi desa, budaya organisasi yang positif dan manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja, disiplin, dan kualitas pelayanan. Aparatur desa sebagai pelaksana utama administrasi desa memiliki peran strategis dalam efektivitas kegiatan pemerintahan dan pelayanan masyarakat (Nasional, 2021). Kantor desa memiliki peran penting dalam mengelola pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Agar tugas ini dapat berjalan dengan optimal, diperlukan harmoni antara kualitas sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan orientasi pelayanan publik, motivasi, dan tanggung jawab aparatur. Kantor Desa Botto Mallangga memiliki peran penting dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Namun, observasi menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam budaya kerja, seperti keterlambatan kerja, penutupan kantor saat jam operasional, serta pelayanan yang kurang informatif.

Berdasarkan pengamatan atau observasi di lapangan dari peneliti masih ditemukan beberapa masalah di Kantor Desa Botto Mallangga: (1) Kinerja aparatur di kantor desa Bottomallangga dari observasi peneliti masih belum optimal karena jam kerja aparatur desa yang tidak sesuai dengan jam kerja seharusnya (datang terlambat, pulang cepat. Sedangkan aparatur itu harusnya datang sebelum jam 08:00 dan pulang jam 16:00 tetapi terkadang ada aparatur yang datang jam 09:00 dan pulang sebelum jam 16:00.) (2) Kantor Desa BottoMallangga sering kali tutup pada jam operasional yang seharusnya, mencerminkan adanya kelemahan dalam budaya kerja. (masyarakat yang datang ke kantor desa pada jam operasional untuk mengambil bansos, terkadang kantor desa masih tertutup dan biasanya aparat desa memberikan informasi melalui via telepon/whatsapp kepada masyarakat untuk mengambil bansos diluar jam operasional ketika kantor desa masih belum terbuka.) (3) Juga kurangnya edukasi dan pelayanan yang ramah kepada masyarakat. Aparatur desa sering kali tidak memberikan informasi yang memadai maupun penjelasan yang jelas dalam melayani masyarakat (masyarakat yang datang dikantor desa untuk mengurus surat merasa kebingungan karena kurang penjelas tentang langkah-langkah selanjutnya setelah surat tersebut selesai dibuat.)

Organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian dalam (Sofyan et al., 2023), merupakan suatu wadah kerja sama antara dua orang atau lebih yang secara resmi terikat oleh tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam dinamika tersebut, terdapat individu atau kelompok yang berperan sebagai bawahan. Sementara itu, menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berkembang seiring waktu, berfungsi sebagai elemen pemersatu yang memperkuat keberadaan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang terstruktur dan memiliki koordinasi yang jelas, di mana sekelompok individu berkolaborasi demi mencapai tujuan bersama. Organisasi tidak hanya berperan sebagai sarana atau tempat berkumpulnya individu, tetapi juga sebagai mekanisme yang memungkinkan keberlangsungan aktivitas serta mendorong kerja sama sinergis antara individu dengan beragam latar belakang dan keahlian (Tanjung Amran Sahputra et al., 2022). Menurut Robbins dalam (Pratama & Elistia 2020), budaya organisasi dapat dipahami sebagai makna yang dibagikan secara kolektif oleh para anggotanya. Pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang terus berkembang memainkan peran penting sebagai elemen pemersatu yang menjaga kohesi dalam organisasi. Sementara itu, Paul Preston dan Thomas Zimmerer mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan individu yang disusun dalam suatu kelompok yang bekerja sama secara terstruktur guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Williams dalam (Asnora, 2020) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang berlaku di antara anggota organisasi. Menurut Schein dalam (Junaidi

& Susanti, 2019) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola dasar yang diakui oleh organisasi dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk beradaptasi. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam mempererat hubungan antaranggota organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang menyatukan tata tertip, koordinasi, dan kerja sama yang terstruktur, sebagaimana tercermin dalam ciri-ciri organisasi secara umum. Budaya organisasi membantu memastikan bahwa setiap anggota memahami peran, wewenang, dan tanggung jawabnya dalam sistem organisasi. Selain itu, dengan adanya budaya yang kuat, organisasi dapat lebih mudah mencapai sasaran dan tujuan melalui pola interaksi yang terarah antara bawahan dan atasan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya membentuk perilaku anggota tetapi juga memperkuat struktur organisasi yang telah dirancang. (Undhar, 2020)

Tujuan sebuah organisasi memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi tersebut, baik dalam hal pencapaian tujuan maupun dalam upaya menarik anggota baru untuk pengembangan organisasi. Kaderisasi anggota juga menjadi hal yang penting untuk memastikan kelangsungan dan keberadaan organisasi dalam jangka panjang (Karunia & Nurhayati 2022). Penentuan tujuan organisasi memerlukan perencanaan yang cermat serta pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi organisasi. Tujuan tersebut juga berperan sebagai pengikat bagi anggota, Baik di dalam maupun di luar organisasi, setiap tindakan dan aktivitas anggota organisasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, diperlukan anggota dengan kemampuan yang mumpuni serta komitmen yang tinggi untuk menetapkan dan mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. (Ibrahim & Eviyanti, 2020)

Menurut Stephen P. Robbins and Coulter Mar 2010 dalam (Yosepha, 2021) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi. Elemen-elemen ini memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan tindakan mereka. Selain itu, budaya organisasi juga mencerminkan persepsi bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Hendrianto & Laura, 2021), indikator budaya organisasi dapat diukur : a) Inovasi dan pengambilan risiko: Penerapan gagasan baru untuk memulai atau menyempurnakan suatu proses, bertujuan mendorong anggota organisasi menemukan metode yang lebih efektif. Ini mencakup motivasi untuk bereksperimen dengan pendekatan baru serta meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Pengambilan risiko menjadi bagian integral dari inovasi, membantu anggota organisasi menerapkan ide-ide baru dan memanfaatkan peluang yang tersedia dengan maksimal. b) Perhatian terhadap detail: Sejauh mana karyawan diberikan kewenangan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk kepercayaan yang diberikan kepada mereka untuk bertanggung jawab serta ketepatan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. c) Orientasi hasil: Tingkat perhatian manajemen terhadap pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan metode dan proses yang digunakan untuk mencapainya, menunjukkan pendekatan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif. d) Orientasi pada orang: Keputusan manajemen mencerminkan sejauh mana perhatian terhadap dampak hasil pada individu dalam organisasi, termasuk melalui upaya pemberdayaan karyawan. Hal ini melibatkan aspek seperti adanya persetujuan dari karyawan, pemberian kesempatan bagi atasan untuk terus belajar, serta kebijakan mengenai penerimaan atau penolakan terhadap kritik dan saran.

Setiap aparaturnya Setiap organisasi memiliki anggota yang datang dari latar belakang budaya yang berbeda, yang menghasilkan beragam perspektif dalam lingkungan kerja. Meskipun perbedaan ini, pegawai tetap bersatu dalam kerangka budaya organisasi untuk membentuk kelompok yang bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Namun, dalam praktiknya, perbedaan tersebut terkadang memunculkan konflik, terutama jika ada aparaturnya yang merasa budaya organisasi bertentangan dengan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Ketidakepakatan semacam ini dapat melemahkan budaya organisasi secara keseluruhan, serta berdampak negatif pada kinerja aparaturnya akibat kurangnya keselarasan dan harmoni dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. (Ibrahim & Eviyanti 2020)

Setiap kelompok organisasi memiliki tugas yang ditetapkan untuk masing-masing anggotanya agar dapat dilanjutkan dan dilaksanakan sesuai dengan fungsi aparaturnya. Pelaksanaan fungsi ini memerlukan komunikasi yang efektif, yang mendorong kerja sama serta kekompakan antar aparaturnya. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan efektivitas kerja tersebut dapat pula dilihat melalui kemampuan instansi dalam mencapai hasil yang sesuai dengan program kerja yang telah disepakati sebelumnya. (Suraswati et al., 2021)

Menurut Robbins dan Judge, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi dalam (Nasional, 2021), ada enam faktor utama yang memengaruhi budaya organisasi, yaitu: 1. *Observed behavioral regularities* (Pola perilaku yang diamati secara teratur), Keberaturan dalam cara bertindak anggota organisasi yang terlihat secara nyata, misalnya dalam penggunaan bahasa, istilah, atau ritual tertentu saat berinteraksi. 2. Norma (Norms): Pedoman yang mengatur berbagai perilaku dalam organisasi,

termasuk sejauh mana tugas dan pekerjaan harus dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku. 3. Nilai-nilai dominan (Dominant values): Prinsip inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti standar tinggi dalam kualitas produk, efisiensi kerja optimal, atau tingkat kehadiran yang konsisten. 4. Filosofi (Philosophy): Kebijakan yang didasarkan pada keyakinan organisasi mengenai cara memperlakukan pelanggan dan karyawan secara profesional dan beretika. 5. Aturan (Rules): Prinsip dan pedoman yang jelas serta kuat untuk mendukung keberlanjutan dan kemajuan organisasi. 6. Iklim organisasi (Organization climate): Gambaran keseluruhan mengenai suasana dalam organisasi, mencakup pengaturan ruang kerja, pola interaksi antar anggota, serta cara memperlakukan satu sama lain dan pelanggan.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk pola kerja, nilai-nilai, dan interaksi di dalamnya. Beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi budaya organisasi menurut Kreitner dalam (Hendrianto & Laura, 2021), antara lain yaitu: 1. Nilai: Prinsip dasar yang menjadi alasan mengapa suatu metode atau hasil kerja dianggap lebih tepat secara sosial dibandingkan alternatif lainnya. 2. Kepercayaan: Keyakinan seseorang terhadap orang lain yang dianggap dapat diandalkan, dipengaruhi oleh kondisi individu serta lingkungan sosial di sekitarnya. 3. Perilaku yang diharapkan: Sikap dan tindakan individu dalam organisasi yang menunjukkan preferensi terhadap perilaku tertentu, berfungsi sebagai indikator tingkat penerimaan terhadap pola perilaku tersebut. 4. Situasi penting: Keadaan atau peristiwa signifikan yang dialami seseorang, terjadi dalam suatu lingkungan tertentu, atau berkaitan dengan aspek tertentu dalam organisasi. 5. Panduan seleksi dan evaluasi: Prinsip atau alat yang digunakan dalam menilai dan memilih berbagai situasi atau peristiwa dalam organisasi. 6. Tindakan individu dalam organisasi: Aktivitas yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Jufrizen, 2021) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah: 1. Kualitas hasil kerja: Tingkat ketelitian, kerapian, dan relevansi dalam setiap tugas yang diselesaikan, tanpa mengesampingkan jumlah pekerjaan. Kualitas kerja yang baik berkontribusi dalam mengurangi kesalahan dan mendorong kemajuan organisasi. 2. Volume pekerjaan: Jumlah serta jenis tugas yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sesuai dengan tujuan organisasi. 3. Keandalan individu: Tingkat kepercayaan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, berdasarkan konsistensi, keterampilan, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Keandalan mencakup kemampuan bekerja secara mandiri, kepatuhan terhadap prosedur, serta ketepatan dalam menjalankan program kerja. 4. Kemampuan bekerja sama: Kesiapan aparatur desa dalam menjalin kolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, di dalam atau di luar lingkungan kerja, guna mencapai hasil yang optimal.

Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan yang menjadi elemen penting dalam kinerja pekerjaan meliputi: a. Tugas fungsional, Mengacu pada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan berbagai aspek pekerjaan, termasuk penanganan teknis dari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. b. Tugas perilaku, Berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengelola interaksi interpersonal dengan anggota lain dalam organisasi. Hal ini mencakup kemampuan mengatasi konflik, pengelolaan waktu, pemberdayaan orang lain, serta kemampuan bekerja dalam kelompok maupun secara mandiri (Rezki 2021). Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam (Rezki, 2021) kinerja individu tenaga kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1. Kapabilitas individu, 2. Motivasi dalam bekerja, 3. Dukungan yang diterima, 4. Kejelasan tugas dan tanggung jawab, dan 5. Interaksi antara individu dan organisasi.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Botto Mallangga, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan masih adanya sejumlah permasalahan, seperti ketidak tepatan waktu kedatangan dan kepulangan aparatur selama jam kerja, serta ketidak sesuaian operasional kantor dengan jadwal yang seharusnya. Selain itu, kurangnya edukasi serta pelayanan yang belum sepenuhnya ramah terhadap masyarakat terutama dalam hal penyampaian informasi dan penjelasan yang jelas berpengaruh terhadap pengalaman pelayanan yang kurang optimal. Kondisi ini mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait kinerja aparatur dalam lingkup budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif guna menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Botto Mallangga. Metode pengumpulan data digunakan guna menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait kondisi terkini suatu subjek, dengan interpretasi yang akurat terhadap fakta yang ada (Handayani, 2020). Pengumpulan data melalui observasi lapangan, studi literatur, serta kuesioner yang dirancang dengan skala Likert. Responden terdiri dari masyarakat yang telah menerima layanan di kantor desa, dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang, ditentukan melalui rumus

Slovin dan metode non-probability sampling. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, mencakup teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linier sederhana. Pengujian statistik bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan dampak budaya organisasi terhadap kinerja aparatur, dengan tingkat signifikansi yang ditentukan berdasarkan nilai  $t_{\text{hitung}}$ ,  $F_{\text{hitung}}$ , dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data ini berlangsung pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Maret 2025. Penelitian ini mengambil 95 orang sebagai Responden. Responden yang dipilih yaitu masyarakat yang pernah dilayani di Kantor Desa Bottomallangga, dimana mereka diminta untuk mengisi identitas terkait dengan karakteristik responden sesuai dengan isian yang ada. yang meliputi Jenis kelamin, usia/umur, tingkat pendidikan terakhir dan pekerjaan.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen %
1.	Laki-laki	33	34%
2	Perempuan	62	65%
	<b>Jumlah</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber data: hasil olahan kuesioner, maret 2025

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa 95 orang sebagai responden 34% responden berjenis kelamin laki-laki, 65% respondennya berjenis kelamin perempuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

**Tabel 2.** Karakteristik berdasarkan umur

NO	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1.	17-30	47	49%
2.	31-40	14	15%
3.	41-50	34	36%
	<b>Jumlah</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber data hasil olah data kuesioner, maret 2025

Berdasarkan data diatas, maka dapat diperoleh tingkat umur yang paling besar adalah 17-30 tahun yaitu 49% responden, sedangkan tingkat umur yang paling sedikit adalah 31-40 tahun yaitu 15%.

**Tabel 3.** karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

NO	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SD	10	10%
2.	SMP	12	13%
3.	SMA	49	52%
4.	D3/S1/S2	24	25%
	<b>Jumlah</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber data hasil olah data kuesioner, maret 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak yaitu SMA dengan 49 responden yaitu 52%, dan yang paling sedikit yaitu SD 10 responden yaitu 10%.

## Instrumen Skala Pengukuran

**Tabel 4.** Rekapitulasi Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi	Rata-rata persentase
Inovasi dan Pengambilan Resiko	59%
Perhatian Pada Detail	66%
Orientasi Pada Hasil	62%
Orientasi Pada Oranag	64%
<b>Jumlah</b>	<b>251/4</b>
Persentase	62,75%

Sumber data hasil olah data kuesioner, maret 2025

Dengan mengakumulasi hasil rata-rata persentase dari keempat item pertanyaan pada indikator Budaya Organisasi, maka di dapatkan hasil rata rata persentase yaitu 62,75%. Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kategori “Baik”.

**Tabel 5.** Rekapitulasi Indikator Kinerja Aparatur

No.	Indikator Kinerja Aparatur	Rata-rata persentase
1.	Kualitas Kerja	73%
2.	Kuantitas Kerja	63%
3.	Keandalan	70%
4.	Kerja Sama	65%
	<b>Jumlah</b>	<b>271/4</b>
	Persentase	68%

Sumber data hasil olah data kuesioner, maret 2025

Dengan mengakumulasi hasil rata-rata persentase dari kelima item pertanyaan pada indikator Kinerja Aparatur, maka di dapatkan hasil rata rata persentase yaitu 68%. Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kategori “Baik”.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Indikator Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	Rata-rata persentase
Observed behavioral regularities	65%
Noms	69%
Dominant values	59%
Philosophy	69%
Rules	57%
Organization climate	73%
<b>Jumlah</b>	<b>395/6</b>
Persentase	65%

Sumber data hasil olah data kuesioner, maret 2025

Dengan mengakumulasi hasil rata-rata persentase dari ketujuh item pertanyaan pada Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi, maka di dapatkan hasil rata rata persentase yaitu 65%. Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kategori “ Baik”.

## Uji Validitas

**Tabel 7.** Correlations Variabel X

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	total_x
x1.1 Pearson Correlation	1	.071	.032	.100	.478**
Sig. (2-tailed)		.494	.762	.335	.000
N	95	95	95	95	95
x1.2 Pearson Correlation	.071	1	.189	.259*	.638**
Sig. (2-tailed)	.494		.067	.011	.000
N	95	95	95	95	95
x1.3 Pearson Correlation	.032	.189	1	.081	.566**
Sig. (2-tailed)	.762	.067		.433	.000
N	95	95	95	95	95
x1.4 Pearson Correlation	.100	.259*	.081	1	.647**
Sig. (2-tailed)	.335	.011	.433		.000
N	95	95	95	95	95
total_x Pearson Correlation	.478**	.638**	.566**	.647**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	95	95	95	95	95

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Berdasarkan dari output diatas untuk menguji tingkat validitas data adalah dengan membandingkan *Rhitung* dengan *Rtabel* X1.1 memperoleh  $0,478 > 0,201$ , X1.2 memperoleh  $0,638 > 0,201$ , X1.3 memperoleh  $0,556 > 0,201$ , dan X1.4 memperoleh  $0,647 > 0,201$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat item pertanyaan tentang Budaya Organisasi dikatakan “Valid”.

**Tabel 8.** Correlations Variabel Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.095	.204*	.155	.406**
	Sig. (2-tailed)		.360	.047	.134	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.2	Pearson Correlation	.095	1	.357**	.150	.542**
	Sig. (2-tailed)	.360		.000	.147	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.3	Pearson Correlation	.204*	.357**	1	.204*	.323**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000		.048	.001
	N	95	95	95	95	95
Y.4	Pearson Correlation	.155	.150	.204*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.134	.147	.048		.000
	N	95	95	95	95	95
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.406**	.542**	.323**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	95	95	95	95	95

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Berdasarkan dari output diatas untuk menguji tingkat validitas data adalah dengan membandingkan *Rhitung* dengan *Rtabel* Y.1 memperoleh  $0,406 > 0,201$ , Y.2 memperoleh  $0,542 > 0,201$ , Y.3 memperoleh  $0,323 > 0,201$ , dan Y.4 memperoleh  $0,640 > 0,201$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat item pertanyaan tentang kinerja aparatur dikatakan “Valid”.

## Uji Reabilitas

**Tabel 9.** Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	99.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Output ini memberikan informasi mengenai jumlah data yang memenuhi syarat untuk diproses serta data yang dikecualikan, beserta persentasenya. Dari hasil yang diperoleh, diketahui bahwa seluruh data atau kasus yang valid berjumlah 95 dengan persentase 100%, dan tidak terdapat data yang dikeluarkan (exclude).

**Tabel 10.** Reability Statistic X

Cronbach's Alpha	N of Items
.358	4

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Output tersebut merupakan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Dari analisis yang dilakukan terhadap empat item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,358. Proses pengambilan keputusan didasarkan pada prinsip bahwa jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai *Rtabel*, maka data dapat dianggap reliabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh, yaitu  $0,358 > 0,201$ , maka data dapat disimpulkan sebagai "Reliabel".

**Tabel 11.** Reability Statistic Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.290	4

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Output ini merupakan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Dari perhitungan terhadap empat item pertanyaan yang terkait dengan variabel Kinerja Aparatur, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,290. Dalam proses penilaian reliabilitas, keputusan didasarkan pada kaidah bahwa jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$ , maka data dianggap reliabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh, yaitu  $0,290 > 0,201$ , maka data dinyatakan "Reliabel".

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 12.** Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

b. All requested variables entered.

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Output ini memberikan gambaran mengenai variabel yang digunakan dalam model regresi, di mana budaya organisasi berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja aparatur bertindak sebagai variabel dependen. Dalam analisis ini, tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), sehingga semua variabel yang dirancang tetap digunakan dalam pemodelan regresi. Metode regresi yang diterapkan adalah *Enter*, yang berarti semua variabel independen dimasukkan ke dalam model secara bersamaan tanpa seleksi atau eliminasi tertentu. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap hubungan antara variabel.

**Tabel 13.** Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 <sup>a</sup>	.203	.195	1.596

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Hasil dari tabel Model Summary, pada bagian ini ditampilkan nilai  $R = 0,451$  dan koefisien Determinasi  $R_{square}$  atau ( $R^2$ ) sebesar 0,203 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,20 \times 100\% = 20\%$ ), sedangkan sisanya ( $100\% - 20\% = 80\%$ ). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa untuk mencari besar budaya organisasi (X) terhadap kinerja aparatur (Y) dengan nilai yang dicari yaitu sebesar 80%.

**Tabel 14.** Koefisien Regresi X terhadap Y (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.636	1.026		8.417	.000
Budaya organisasi	.389	.080	.451	4.870	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Sumber data: hasil olahan data SPSS 26.0

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, model yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antara budaya organisasi dan kinerja aparatur di Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa dapat diinterpretasikan sebagai berikut:  $y_1 = 8.636 + 389x$  dapat dijelaskan: 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur Jika variabel budaya organisasi (X) mengalami perubahan, maka kinerja aparatur (Y) juga akan berubah secara searah. Tanda positif dalam model menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin baik pula kinerja aparatur, dengan koefisien regresi sebesar 389. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak berkembang dengan baik, maka kinerja aparatur juga akan terdampak negatif dengan nilai koefisien yang sama. 2. Konstanta dalam model regresi Nilai konstanta sebesar 8.636 menunjukkan bahwa ketika semua variabel berada dalam kondisi konstan, pengaruh budaya



organisasi terhadap kinerja aparatur tetap bersifat positif. 3. Dominasi variabel berdasarkan nilai beta Dengan nilai beta sebesar 389, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Nilai beta yang tinggi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 15.** Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	60.416	1	60.416	23.719	.000 <sup>b</sup>
Residual	236.889	93	2.547		
Total	297.305	94			

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Sumber data : Hasil olahan spss 26.0

Nilai F yang diperoleh dari analisis ANOVA adalah 23.719 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi. Untuk menguji kebenaran hipotesis, dilakukan uji F dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan hasil olah data dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23.719 dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $F < 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan masyarakat di Kantor Desa Botto Mallangga, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang. Selain itu, uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara individual. Berdasarkan tabel coefficients hasil olah data SPSS, diperoleh: 1. Nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X) adalah 389 dengan tingkat signifikansi 0.000. 2. Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan sebagai berikut:  $H_a : \rho_{yx} \neq 0$  (Ada pengaruh yang signifikan)  $H_0 : \rho_{yx} = 0$  (Tidak ada pengaruh yang signifikan)

### Hipotesis Bentuk Kalimat :

Hipotesis  $H_a$  : Budaya Organisasi berpengaruh/signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur di Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

### Kaidah Keputusan :

Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Tabel coefficients diperoleh  $t_{hitung} = 4.870$  prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria sebagai berikut : 1) Nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . 2) Df atau dk (derajat kebebasan) = Jumlah Data – 2 =  $95 - 2 = 93$ . 3) Sehingga didapat  $t_{tabel} = 1.661$

### Keputusan :

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.870 > 1.661$  maka  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi, budaya organisasi berpengaruh/signifikan terhadap kinerja aparatur di kantor desa botto mallangga kecamatan maiwa kabupaten enrekang.

### Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang” sehingga penelitian ini menunjukkan variabel x dan variabel y yang saling berpengaruh sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi memiliki peran besar dalam kinerja aparatur di Kantor Desa Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Budaya Organisasi Menurut *Robbins dan Coulter*, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama dalam organisasi, yang memengaruhi bagaimana anggota organisasi bertindak. Penelitian ini dengan variabel budaya organisasi terdapat 4 indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko dengan persentase 59%, perhatian pada detail dengan persentas 66%, orientasi pada hasil 62%, orientasi pada orang 64%, di Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten

Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Desa Botto Mallangga, budaya organisasi dikategorikan baik dengan rata-rata persentase 62,75%. Indikator tertinggi adalah perhatian terhadap detail (66%), yang menunjukkan bahwa aparatur cukup teliti dalam memberikan informasi dan pelayanan. Namun, indikator inovasi dan pengambilan risiko memiliki nilai terendah (59%), yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya dorongan untuk mencoba metode baru atau berinovasi dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah cukup terbentuk, namun belum maksimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berorientasi tinggi pada hasil. Ini sejalan dengan teori Robbins bahwa budaya organisasi memengaruhi sikap kerja dan efektivitas aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Aparatur Menurut *Mangkunegara*, kinerja aparatur adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan kerja sama. Kinerja dipengaruhi oleh faktor seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja aparatur dalam penelitian ini terdapat 4 indikator yang mendukung yaitu kualitas kerja dengan persentase 73%, kuantitas kerja dengan persentase 63%, keandalan dengan persentase 70%, dan kerjasama dengan persentase 65% di Kantor Desa Botto Mallangga Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Desa Botto Mallangga, kinerja aparatur secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan rata-rata persentase 68%. Indikator tertinggi adalah kualitas kerja dengan persentase 73%, menunjukkan bahwa aparatur cukup mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Namun, indikator kuantitas kerja masih rendah (63%), yang mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan belum maksimal. Sehingga mendukung teori *Mangkunegara*, bahwa kinerja yang baik tidak hanya membutuhkan keterampilan, tetapi juga budaya kerja yang mendukung. Artinya, meskipun beberapa aspek sudah berjalan baik, penguatan budaya organisasi tetap diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Menurut *Robbins dan Judge*, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdapat 6 indikator. Penelitian ini yaitu *observed behavioral regularities* dengan persentase 65%, *norms* dengan persentase 69%, *dominant values* dengan persentase 59%, *philosophy* dengan persentase 69%, *rules* dengan persentase 57%, dan *organization climate* dengan persentase 73%. Secara keseluruhan dari hasil rekapitulasi tersebut dapat dikategorikan cukup baik, dengan hasil rata-rata persentase 65%. Hasil penelitian di Kantor Desa Botto Mallangga menunjukkan bahwa rata-rata faktor-faktor tersebut berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 65%. Indikator tertinggi adalah *organizational climate* (73%), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan interaksi antar aparatur sudah cukup kondusif. Sementara itu, *rules* (57%) dan *dominant values* (59%) menjadi indikator terendah, yang mengindikasikan bahwa aturan kerja belum diterapkan secara konsisten dan nilai-nilai inti organisasi belum tertanam kuat di antara aparatur. Hal ini selaras dengan teori Robbins dan Judge, bahwa budaya organisasi yang kuat hanya akan terbentuk bila keenam faktor tersebut berjalan selaras. Kelemahan pada *rules* dan *dominant values* dapat menyebabkan ketidak teraturan dalam perilaku kerja dan lemahnya kesamaan visi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan pelayanan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam Bab IV, penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai persentase indikator Budaya Organisasi mencapai 62,75%, yang masuk dalam kategori baik. Indikator Kinerja Aparatur memiliki persentase 68%, juga berada dalam kategori baik, sementara indikator faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi tercatat sebesar 65%, menunjukkan hasil yang baik pula. Ditemukan adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Botto Mallangga, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang, dengan besaran pengaruh sebesar 20%, sedangkan sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, sedangkan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 72–79.
- Handayani. 2020. "Bab Iii Metode Penelitian." *Suparyanto dan Rosad* (2015 5(3): 248–53.
- Hendrianto, Stephanus, and Wilma Sahetapy Laura. 2021. "Pengaruh Kualitas Pekerja Terhadap Budaya Organisasi Melalui Karakteristik Individu Pada Pt. Hendri Kediri Valasindo." *Agora* 9(1).

- Ibrahim, Monalisa, and Eviyanti Eviyanti. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 8(1): 40–47.
- Issa, Jamila. 2019. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BERUGE ILIR KABUPATEN EMPAT LAWANG." *Ayan* 8(5): 55.
- Jufrizen, Jufri. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- Julikifli & Hamidah, D. 2021. "Menciptakan Organisasi Yang Baik Dan Efektif." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 140(1): 6. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-019-05415-1>
- Junaedi, R, and F Susanti. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." : 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>.
- Karunia, Yustika, and Nurhayati Nurhayati. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15(2): 369–75.
- Nasional, Otoritas Kepegawaian. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 2013–15.
- Pratama, Gilang, and Elistia Elistia. 2020. "Analisis Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi* 11(2): 144–52.
- Rattu, Praysi Nataly, Novie R Pih, and Stefanus Sampe. 2022. "Optimalisasi Budaya Organisasi." *Jurnal Governance* 2(1): 1–9.
- Rezki. 2021. "Program Pascasarjana Stie Nobel Indonesia Makassar 2021." *Terhadap, Motivasi Pegawai, Kinerja Dinas, Pada* Rezki. (2021). *Program pascasarjana stie nobel indonesia makassar 2021. Terhadap, Motivasi Pegawai, Kinerja Dinas, Pada*. <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/835%0Ahttp://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/835%0Ahttp://repository.stienobel-indonesia.ac.id/en/bitstream/handle/123456789/835/hanisah.pdf?sequence=1>
- Sofyan, Muhammad, Robby Sofyan Iskandar, Rifki Dwi Farhan, and Ani Qotuz Zuhro' Fitriana. 2023. "Pengaruh Organisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Di UIN KH. Achmad Siddiq Jember." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 3(2): 243–45.
- Sohail Aslam1, Maqsood Ahmad2, Hafiz Fawad Ali3 and Sarmad Ejaz4. 2021. "Standar Operasional Prosedur (SOP) Menurut." *Journal GEEJ* 7(2): 1–18. [http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03\\_J\\_ISOSS\\_7\\_2.pdf](http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03_J_ISOSS_7_2.pdf).
- Suraswati, Suraswati, Kamaruddin Sellang, and Monalisa Ibrahim. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 9(1): 18–27.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, and Muhammad Mahadir. 2022. "Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4(4): 5816–23.
- Tuasikal, Rahmah Abdurrahim. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan." : 13–46.
- Undhar, Lpm. 2020. "Universitas Dharmawangsa." - (224): 1–16.
- Wildana, Saidati Nor, Jl Raya Telang, Kampus Utm, and P O Box 02 Kamal-Bangkalan. 2024. "Optimalisasi Budaya Kerja Di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review Mochammad Isa Anshori Universitas Trunojoyo Madura." *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 2(2): 179–94. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2341>.
- Yosepha, Sri. Yanthy. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pasadena Engineering Indonesia." *Jurnal Manajemen* 9(2): 83–98.