

*(Original Article)*

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar

Rani <sup>1\*</sup>, Ihyani Malik <sup>2</sup>, Nurbiah Tahir <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

\*Correspondence: [rani098@gmail.com](mailto:rani098@gmail.com)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan explanatory research dengan sampel 133 dari 200 karyawan, diambil menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan SPSS V.27. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi baik, dengan pelaksanaan norma sebagai indikator dominan (59%), dan kinerja karyawan juga baik, dengan kualitas sebagai indikator dominan (59,13%). Pengujian hipotesis menunjukkan p-value 0,000 dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 49,4%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja; Karyawan

### 1. Pendahuluan/*Introduction*

Perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini mendorong persaingan global antar perusahaan untuk melakukan perubahan dalam meningkatkan produktifitas menjadi perusahaan yang berdaya saing dan unggul (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hal tersebut dilihat pada kebijakan zona ASEAN yaitu AFTA (Asia Free Trade Area) yang berdampak pada perkembangan perusahaan yang ada di Indonesia. Perkembangan tersebut mendorong tenaga kerja lokal harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan produktivitas kerja (Rahayu, 2012).

Dampak dari kondisi tersebut menjadikan budaya organisasi menjadi penting dalam organisasi yang menjadi suatu nilai, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam segala sesuatu yang ada dalam organisasi yang merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan pada masa lalu yang

berdasar pada sikap manusia yang menerapkan nilai-nilai tersebut dalam penuh kesadaran dan tanggung jawab (Marliani, 2016).

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai aktor penggerak (Tumbelaka et al., 2016). Dalam dunia bisnis modern, sumber daya manusia menjadi aspek terpenting dalam meraih kesuksesan dan sentral dalam menjalankan organisasi (Raj'ati & Shooshtri, 2016). Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap individu harus mampu bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi mampu berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan internal dan eksternal dan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah budaya organisasi (Damayanti, 2021).

Menurut (Robbins, 2008) dalam (Kurniawan, 2018) bahwa budaya organisasi menjadi nilai yang diterapkan dan disebarluaskan dalam sebuah organisasi yang menjadi filosofi kerja bagi karyawan dan konsumen. Dan budaya organisasi merupakan faktor utama bagi Perusahaan dengan karakter yang dimiliki yang selaras akan tujuan Perusahaan. hal tersebut mendorong organisasi mampu mengelola lingkungan internal Perusahaan agar melahirkan karyawan-karyawan yang termotivasi dengan adanya norma-norma, nilai-nilai yang telah disepakati oleh pihak Perusahaan.

Budaya memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Karena keanekaragaman budaya yang terdapat di Indonesia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Budaya juga memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi ada yang ada dalam perusahaan. Budaya merupakan salah satu alat untuk

mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah serangkaian kebiasaan yang dilakukan setiap saat oleh aktor dalam organisasi yang menjadi penggerak dalam proses organisasi. Kebiasaan ini yang cenderung terulang-ulang yang memiliki normative yang bersumber dari kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya secara bersama-sama (Wijayanto, 2013). Keberagaman karakter pada setiap individu menjadikan penerapan budaya juga beragam, dalam hal ini hasil dari penerapan budaya menghasilkan prasyarat apakah kinerja yang memuaskan, cukup dan kurang baik (Novziransyah, 2017) Hal ini menjadi perhatian dalam mengulas bagaimana kesuksesan dari kinerja organisasi yang ditopang oleh budaya organisasi yang secara harfiah diperangin oleh aktor individu yang beragam. Budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing dengan menyatukan manajemen kerja yang mampu mengubah perilaku orang tersebut sehingga produktifitas kerja bisa meningkat untuk mendorong pendapatan, menurunkan biaya dan memperbaiki keuntungan (Rosvita et al., 2017). Suatu organisasi dapat berhasil dalam mengimplementasikan aspek ataupun norma budaya yang dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkelanjutan serta sebagai penentu kesuksesan kinerja organisasi (Lukman Hadju, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang sebenarnya adalah bagaimana serangkaian norma/aturan yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. budaya organisasi menjadi Marwah bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia sebagai penggerak perlu adanya norma/aturan yang mengatur dinamika dalam Perusahaan. Kinerja yang baik didukung dengan kebutuhan yang

disediakan oleh Perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Budaya Organisasi mencakup indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi. pada kinerja Karyawan menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mencakup indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan isu budaya yang sering terlihat dalam lingkungan perusahaan, terdapat kelemahan dari para pegawai dalam mengembangkan serta menjaga suasana kerja yang positif di mana terdapat kerjasama yang kurang harmonis di antara rekan kerja. Selain itu, hubungan di antara atasan juga cenderung lebih memprioritaskan wilayah kerja masing-masing, mengakibatkan ketidakselarasan dan kurangnya komunikasi antara rekan kerja. Penyebab dari situasi ini adalah karena terdapat keberagaman budaya organisasi yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berbeda berpegang pada pandangan mereka masing-masing. Akibatnya, fokus pada peningkatan kinerja perusahaan menjadi terpecah. Ketimpangan dalam kinerja, kedisiplinan, kerja sama, toleransi, dan berkompetisi untuk maju.

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah pada perusahaan PT. Telkom Akses Kota Makassar yakni salah satu Perusahaan penyedia layanan informasi dan komunikasi serta jaringan telekomunikasi di Indonesia. Sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi tingkat persaingan yang cukup kompetitif, maka dituntut sebuah kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Karna dari pengamatan yang dilakukan bahwa kinerja karyawan mengalami. Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan PT. Telkom Akses Kota Makassar yaitu sesuai surat edaran Menteri BUMN no. SE 7/MBU/07/2020 tanggal 1 juli 2020 tentang nilai-nilai utama sumber daya manusia di BUMN bahwa wajib menerapkan nilai-nilai utama yang disebut AKHLAK yang didefinisikan sebagai nilai-nilai Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif yang mendasari perilaku instan BUMN.

Pada penelitian sebelumnya yang telah di kembangkan oleh (Parmitasari, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” dengan variable penelitian yang ingin di capai yaitu kinerja dan budaya organisasi dapat mencapai hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa dari uji t, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Budaya Organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi yang dapat membedakannya dari organisasi lainnya (Hendra, 2020). Suatu pola yang menggambarkan sebuah asumsi dasar yang normative yang dibentuk oleh suatu kelompok dengan tujuan mengatur dan mengatasi masalah baik yang dan akan timbul dalam suatu organisasi dikatakan sebagai budaya organisasi (Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar bagi sebuah organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama dan menjadi ciri khas utama dalam cara organisasi melakukan segala hal. Kemudian, keyakinan, norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi semua anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan mereka (Syihabuddin, 2019). Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi yang pelajari sebagai perumus untuk menguraikan permasalahan yang terkait pada lingkungannya baik secara internal maupun eksternal. (Pribadi & Herlena, 2016).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebuah sistem yang mengatur proses implementasi baik secara normative dengan menerapkan nilai-nilai yang kemudian dimaknai dalam perwujudannya. Budaya organisasi lahir karna adanya kesepakatan bersama atau diasumsikan bersama-sama dan juga merujuk pada pencapaian tujuan organisasi yang sejatinya dirancang untuk menyelesaikan permasalahan.

Kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut

(Sedarmayanti, 2020, p. 182), kinerja mengacu pada perilaku yang merupakan serangkaian tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan aturan yang ada. Sementara itu, (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017, p. 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Stephen & Stephen (2016) adalah “*Employee performance is a term typical to the human resource field where employee performance can refer to the ability of employees to achieve organizational goals more effectively and efficiently*”. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah istilah yang khas untuk bidang sumber daya manusia dimana kinerja karyawan dapat merujuk kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih efektif dan efisien.

Selain itu, (Fahmi, 2017, p. 188) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah proses yang dinilai dan diukur dalam rentang waktu tertentu, berdasarkan kesepakatan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja tidak hanya merujuk pada hasil akhir, tetapi juga mencakup serangkaian tindakan dan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Pengertian menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah standar kinerja untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Kinerja atau performance adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses, atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktifitas yang berkaitan sesuatu (output). Demikian pula kinerja pegawai berkaitan dengan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Rivai dan Basri (2005) yaitu kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan tertentu. Indikator Kinerja Karyawan (Mangkunegara s2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: a) Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, b) Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, c) Pelaksanaan tugas Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan dari latar belakang ini, maka penulis merasa untuk lebih mengetahui jelasnya mengenai, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan”, studi pada Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan tipe penelitian explanatory, yang dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan di PT. Telkom Akses Kota Makassar yang berlokasi di kawasan Layang, Jalan Panakukang, Kota Makassar. Fokus penelitian diarahkan untuk memahami dan menjelaskan kinerja PT. Telkom Akses Kota Makassar dalam menerapkan budaya organisasi yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam fenomena sosial

dan organisasi melalui pemahaman makna, proses, serta interaksi yang terjadi di lingkungan kerja.

Mengacu pada pandangan Sugiyono penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci, melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. (Sugiono, 2020)

Tipe explanatory research digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara karakteristik budaya organisasi sebagai variabel independen (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), sehingga penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi yang ada, tetapi juga menjelaskan bagaimana dan mengapa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

### **3. Hasil Dan Pembahasan**

Pada bagian ini akan membahas hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang ditetapkan yaitu bagaimana budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar, bagaimana kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar serta Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

#### **Budaya Organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar**

Budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari lima indikator yang mendukung yaitu: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, serta pelaksanaan seremoni. Budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar secara keseluruhan dengan kelima indikator tersebut berada pada kategori yang baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 85,16%. Dari hasil pengukuran persentase indikator pelaksanaan norma sebesar 59%, pelaksanaan nilai sebesar 52,2%, kepercayaan dan filsafat sebesar 50,7%,

pelaksanaan kode etik sebesar 50%, dan pelaksanaan seremoni sebesar 58,2%.

### **Kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar**

Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari empat indikator yang mendukung yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar secara keseluruhan dengan empat indikator tersebut berada pada kategori yang baik dengan menjaipai tingkat pencapaian yaitu dengan nilai 82,83% dari hasil pengukuran persentase indikator kualitas sebesar 59,13%, kuantitas 57,90%, pelaksanaan tugas sebesar 58,40, dan tanggungjawab sebesar 55,6%. Dari keempat indikator dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan yaitu indikator kualitas memperoleh nilai sebesar 59,13% dan indikator yang terendah tanggungjawab dengan nilai 55,6%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, dengan nilai t hitung 11.305 dan signifikasi 0,000 di bawah 0,05. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi (Utami, 2018).

Tidak ada budaya organisasi yang sukses tanpa hubungan kerja yang baik. Untuk membangun budaya organisasi, setiap pekerja harus memiliki perasaan membutuhkan dan melakukan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan ini, setiap pekerja akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka,

sehingga setiap pekerja dapat berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Rijanto&Mukaram (2018) serta penelitian yang dilakukan Sulastri, Ghalib, & Taharuddin (2017) yang menunjukkan budaya organisasi terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar kontribusi 55,03%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh hasil presentase yang lebih besar dibandingkan penelitian ini.

Selanjutnya hasil Penelitian ini sejalan dengan Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dunggio (2020), dalam studi bertajuk "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo", budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,445, atau 44,5%, dengan signifikansi 0,007. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berdampak positif pada kinerja.

Budaya organisasi yang secara sungguh-sungguh diperhatikan oleh perusahaan sebagai alat pendukung manajemen yang lebih baik akan menjadi pengaruh dan pendorong bagi karyawan untuk bertindak selaras dengan budaya yang telah ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi yang dibangun tidak bersifat tampak, namun dapat memberikan perubahan yang kuat. Budaya organisasi memberikan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan. Dengan demikian, ini diharapkan dapat diterapkan pada PT. Telkom Akses Kota Makassar, yang telah dievaluasi menggunakan berbagai indikator atau kriteria.

#### 4. Kesimpulan

Budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari lima indikator antara lain pelaksanaan norma, nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, serta pelaksanaan seremoni. Secara keseluruhan dengan kelima indikator tersebut berada pada kategori yang sangat baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 85,16%.

Dari kelima indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelaksanaan norma adalah indikator yang paling dominan dari variabel budaya organisasi dengan tingkat persentase yaitu sebesar 59% indikator yang paling rendah adalah 50% indikator pelaksanaan kode etik.

Kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, tukur melalui empat indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab karyawan. Secara keseluruhan dengan keempat indikator tersebut berada pada kategori yang sangat baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 82,83%.

Dari keempat indikator yang diamati, indikator kualitas memperoleh nilai tertinggi sebesar 59,13%, sementara indikator tanggungjawab mencatat nilai terendah dengan 55,6%.

Dari kuesioner yang diisi oleh 133 responden, Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 44,3, dengan nilai tertinggi 50 dan terendah 37. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 38,3, dengan nilai tertinggi 45 dan terendah 28. Hasil uji hipotesis menunjukkan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Kota Makassar.

**Acknowledgments:** Terima kasih kepada seluruh civitas akademika Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini..

**Declaration of conflicting interests:** 'Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

**Funding:** 'Tidak ada dana yang diterima'.

**Referensi**

- Filial, A. S. (2020). *Efektivitas Penerapan Metode Drive Thru Dalam Pembayaran Pajak Kendaraan Roda Empat Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan= Effectiveness Of The Application Of The Drive Thru Method In Tax Payment Of Four Wheel Vehicles In The Revenue Agency* (pp. 1–119.). Universitas Hasanuddin.
- Damayanti, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar tahun 2021*. Unhas.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kurniawan, H. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Lukman Hadju, N. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, VI(2), 125–135.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marliani, L. (2016). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 15(1), 165–175.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 61–73.
- Raj'ati, S., & Shooshtri, K. J. (2016). *MASTER ' S THESIS Exploring the*

*Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction Students : 5–70.*

- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Organizational Behavior* (Ed. 12). Penerbit Salemba Empat.
- Sugiono, D. (2020). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110–119.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Wijayanto, H. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan implementasi enterprise resources planning dengan pendekatan updated delone and mclean information system succ