



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teguh Setiadi

Program Magister Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email : teguhroxx@gmail.com

Sri Sundari

Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email : sri.sundari@idu.ac.id

Marisi Pakpahan

Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email : marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

Korespondensi penulis: teguhroxx@gmail.com

Abstract This paper aims to find out about the influence of organizational culture and organizational commitment together on employee performance. performance is the success of an employee's work that has been carried out on the tasks or work assigned to the employee with indicators a. Work quantity includes completing work programs, completing work, making work reports, achieving work quantities, and adjusting work plans; b. Work quality includes developing competence, creating work strategies, having work quality standards, and being motivated to complete the leader's work immediately; c. Efficiency includes the amount of funds provided, working methods, competition with other employees, paying attention to work needs, suitability of work schedules, and completion of work administration; d. Effectiveness, including achieving work targets, utilizing potential, utilizing work time, setting work goals and work responsibilities, and e. Initiative includes several aspects such as the ability to take appropriate steps in the face of difficulties, the ability to do work without assistance, and the ability to take the first step in an activity. There is a positive and very significant influence between organizational culture and organizational commitment together with employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. kinerja merupakan keberhasilan kerja pegawai yang telah dilakukan atas tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan indikator a. Kuantitas kerja meliputi penyelesaian program kerja, menuntaskan pekerjaan, membuat laporan kerja, ketercapaian jumlah pekerjaan, dan menyesuaikan rencana kerja; b. Kualitas kerja meliputi mengembangkan kompetensi, menciptakan strategi kerja, memiliki standar kualitas kerja, dan termotivasi menyelesaikan pekerjaan pimpinan dengan segera; c. Efisiensi meliputi jumlah dana yang disediakan, cara kerja, persaingan dengan pegawai lain, memperhatikan kebutuhan pekerjaan, kesesuaian jadwal kerja, dan penyelesaian administrasi pekerjaan; d. Efektivitas, meliputi pencapaian target kerja, pemanfaatan potensi, pemanfaatan waktu kerja, menetapkan tujuan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan, dan e. Inisiatif melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, dan kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, upaya yang dilakukan salah satunya adalah dengan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan melaksanakan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan suatu bentuk perubahan signifikan yang melibatkan unsur-unsur birokrasi yang terdiri dari unsur kelembagaan, sumber daya manusia, tata kelola, akuntabilitas, pengawasan dan peningkatan orientasi dalam memberikan pelayanan publik (Sholihah, 2023). Fokus utamanya adalah melakukan reformasi birokrasi dengan perubahan pola pikir dan budaya serta pengembangan budaya organisasi. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan publik yang prima, yang wajib dicermati dan dilaksanakan oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai bidang tugasnya dan berkaitan langsung dengan pelayanan publik sehingga dapat terwujud pelayanan prima. sehingga diperlukan pejabat yang mempunyai keahlian dan kompetensi yang memadai. sesuai dengan bidangnya. Salah satu cara agar aparatur memiliki keterampilan dan kompetensi unggul dapat dibentuk melalui proses manajemen mutu. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manajemen pada suatu organisasi publik merupakan faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten (Kurniawan, 2023).

Suatu organisasi dapat berfungsi dan berfungsi dengan baik apabila manajemen yang ada di dalamnya berfungsi sesuai fungsinya. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam manajemen karena berperan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh kondisi budaya organisasi yang terbentuk. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam budaya organisasi antara lain kurangnya komitmen pegawai dalam memahami nilai dan aturan yang ditetapkan, kurangnya perilaku disiplin, kurangnya pewarisan budaya organisasi, dan kurangnya pemahaman tentang identitas diri. . organisasi. Unsur-unsur tersebut menyebabkan budaya organisasi kurang optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan (Susan, 2019). Untuk membentuk budaya organisasi yang baik salah satu faktornya adalah perlunya komitmen dari seluruh anggota organisasi di bawah kepemimpinan seseorang yang mampu mempengaruhi seluruh anggota organisasi dan diharapkan mampu membangun organisasi yang baik dan benar budaya (Basri, 2019).

Hal terpenting dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menentukan kualitas dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan. Perencanaan SDM dilakukan dengan tujuan memfungsikan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan

kebutuhan dan kebutuhan organisasi yang ditandai dengan aktivitas kerja. Dalam perencanaan SDM perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Memperoleh dan mempertahankan jumlah dan kualitas pegawai; 2) Mengidentifikasi tuntutan keterampilan dan cara memenuhinya; 3) Memperhatikan kelebihan dan kekurangan pegawai; 4) Menjamin tatanan kerja yang kompetitif dan fleksibel, dan 5) Meningkatkan kompetensi pegawai (Mahatmavidya, 2023). Suatu organisasi sebagai suatu jaringan kerja tentunya mengalami berbagai perubahan yang terjadi di dalamnya, baik dari segi hubungan kerja, kondisi kerja maupun fasilitas fisik yang ada, sehingga perlu dilakukan perubahan budaya dalam organisasi agar terbentuk budaya dan jati diri yang sesuai dengan lingkungan. Budaya organisasi sebagai kajian tentang perilaku organisasi pada hakikatnya didasarkan pada perilaku yang menitikberatkan pada perilaku anggota dalam organisasi. Perilaku pegawai dapat ditentukan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, sehingga perlu adanya teori dan penelitian empiris dalam penerapan manajemen pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem organisasi dan bidang baru ilmu perilaku perlu dikembangkan dengan fokus pada pemahaman perilaku anggota organisasi (Tampubolon, 2020).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi harus selalu diperhatikan dan dievaluasi dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang ada. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan kepercayaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, tingkat emosional pegawai, komunikasi, iklim kerja, etos kerja, dan motivasi. Semua faktor ini harus diperhatikan agar kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan dapat meningkat (Purwanto, 2020).

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kepuasan kerja pegawai, karakteristik pekerjaan, kompensasi, inovasi pegawai, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik, dan lain-lain. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi (Widyaningrum, 2020). Namun, pada kenyataannya, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor belum memenuhi kondisi yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terkait dengan budaya organisasi meliputi hubungan antar teman sekerja, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, kebersamaan, kerja sama dalam

melaksanakan tugas, penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi pegawai, fasilitas pekerjaan, dan pengembangan karir yang mencakup kriteria-kriteria tertentu seperti parameter Indikator Kinerja Kunci (IKK), kriteria pengembangan diri, dan daftar kepangkatan dan nilai kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasional (Varahanni, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai?

TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya akan mengembangkan upaya peningkatan kinerja dengan memanfaatkan kondisi yang ada di dalam organisasi, baik yang berasal dari diri pegawai maupun lingkungan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang disesuaikan dengan tanggung jawab telah diterimanya (Widiana, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut, kondisi atau situasi pada saat itu, dan faktor lingkungan eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi dan latar belakang sosial budaya masyarakat. Faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi departemen dan spesialisasi pekerjaan, koordinasi antar karyawan, efisiensi manajerial, fasilitas pelatihan, kejelasan operasional, dan spesialisasi kerja. Faktor pegawai yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan jiwa, kreativitas dan inovasi, dan talenta (Setiawan, 2021).

Organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawainya dengan memanfaatkan kondisi yang ada di dalam organisasi, baik yang berasal dari diri pegawai maupun lingkungan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam pelaksanaan tugas yang disesuaikan dengan tanggung jawab telah diterimanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut, kondisi atau situasi pada saat itu, dan faktor lingkungan eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi dan latar belakang sosial budaya Masyarakat (Melati, 2022).

Faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi departemen dan spesialisasi pekerjaan, koordinasi antar karyawan, efisiensi manajerial, fasilitas pelatihan, kejelasan operasional, dan spesialisasi kerja. Faktor pegawai yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan jiwa, kreativitas dan inovasi, dan talenta (Nainggolan, 2021). Faktor-faktor yang dapat mengukur kinerja meliputi jumlah kerja dalam suatu periode waktu tertentu, mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki, keaslian gagasan yang diberikan dan tindakan-tindakan baru dalam menyelesaikan persoalan kerja, kesediaan bekerjasama dengan orang lain dalam organisasi, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya, dan kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (Gerung, 2022).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang sedang berlangsung. Produktivitas total suatu stasiun sama dengan besaran (rata-rata) produktivitas pengolahan total (Damanik, 2021). Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik kinerja karyawan dan kemudian mengkomunikasikannya kepada karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada evaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Riadi, 2020)

Kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan kerja, manajemen produktivitas, efisiensi, dan kewirausahaan. Beberapa indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, dan inisiatif. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi, latar belakang sosial budaya masyarakat, dan kompetitor juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, faktor internal organisasi dan faktor pegawai juga dapat memengaruhi kinerja pegawai (Silas, 2019)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, pola asumsi dasar, dan sistem makna bersama yang melaksanakan cara pandang, persepsi, kerjasama, dan keterbukaan dengan organisasi. Budaya organisasi terdiri dari karakteristik seperti aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Indikator kinerja organisasi meliputi pengambilan risiko, integritas, penghormatan terhadap orang lain, hubungan antar individu, keterbukaan, orientasi hasil, dan kerjasama. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi (Armansyah, 2022)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kualitatif. Informasi hasil survei dikumpulkan berdasarkan studi literatur yang terdiri dari artikel, jurnal, sumber website, dan dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lisda Asi (2021), komitmen dalam organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen ini dapat dikelompokkan ke dalam lima aspek, yaitu komitmen pada publik, komitmen kepada organisasi, komitmen kepada diri sendiri, komitmen kepada orang, dan komitmen kepada tugas. Aspek-aspek komitmen ini mencakup berbagai hal, mulai dari membangun kepentingan dan kepuasan publik, kebanggaan terhadap organisasi, rasa tanggung jawab terhadap keputusan, perhatian terhadap kepentingan kelompok kerja, hingga konsentrasi dan fokus kepada pekerjaan yang diembannya serta bertanggung jawab dalam

pelaksanaannya secara profesional. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Di dalam artikel yang ditulis oleh Fikri Aulia (2023) disebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku yang mencerminkan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini dapat tercermin dalam penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan bekerja dalam organisasi, serta keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain ciri pribadi dalam pekerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan berkembang pada diri pegawai, arah kebijakan dari organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, serta dapat berdampak pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi. Faktor personal meliputi harapan pekerja, kontrak psikologis, faktor pemilihan pekerjaan, dan karakteristik personal yang disebut sebagai komitmen awal. Sementara itu, faktor organisasi mencakup pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, pengawasan, dan konsistensi tujuan organisasi sebagai pembentuk tanggung jawab individu dalam bekerja. Terakhir, faktor non-organisasi meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif, yang merupakan faktor yang berasal dari lingkungan di luar organisasi (Fatimah, 2019).

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup loyalitas, keterlibatan, dan integritas seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab. Komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator utama, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan emosi, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam organisasi. Komitmen kontinu merupakan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif mencakup perasaan

kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi melibatkan aspek emosional, persepsi tentang kerugian, dan perasaan kewajiban terhadap organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selain dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal apabila dilakukan peningkatan budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Armansyah, Banu. (2022). Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Visi Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 4 No. 2 Oktober 2022. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/543/372>
- Asi, L. Lisda. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)* Volume 2 No. 1 (2021) Januari - Juni P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961 Website: <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms>. This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
- Aulia, Fikri Budi. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Intention To Quit Dan Organizational Citizenship Behaviour Di Uptd Rusunawa Sleman. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 7 No. 1 Januari 2023 e-ISSN : 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944 DOI: <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Basri, N.M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, Oktober 2019 : 80 - 92 ISSN 2337-4314. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2501/2504/>
- Damanik, Mariana. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

- Fatimah, Ummi. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional pada PT. Asia Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/6058/1/145210589.pdf>
- Gerung, Chessy jenifer. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 418-428. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416/36310>
- Kurniawan, Agung. Review Literatur Budaya Organisasi Dan Pelayanan Publik Dalam Penerapan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Instansi Pemerintahan. Jurnal Ekonomi Trisakti <https://www.e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet>. Vol. 3 No. 2 Oktober 2023 : hal : 2247-2256 <http://dx.doi.org/10.25105/jet.v3i2.16924>
- Mahatmavidya, Putu Arya. (2023). Perencanaan SDM: Pengertian, Faktor, Proses, dan Manfaat. Mekari. <https://mekari.com/blog/perencanaan-sdm/>
- Melati, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 3, No. 1, Maret 2022. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/download/519/464>
- Nainggolan, Marsinta Uli. (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect Of Coordination On Performance With Satisfaction As Interveningvariable). Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 02, Agustus 2021 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/13172/11647/39279>
- Purwanto, J.H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik Vol. 2 No. 2 September 2020. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jpap/article/download/237/167>
- Riadi, Muchlisin. (2020). Penilaian Kinerja (Pengertian, Tujuan, Kriteria dan Metode). Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>
- Setiawan, Nanang. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Sholihah, Lilis. (2023). REFORMASI BIROKRASI (Reposisi dan Penerapan E-Government). Jurnal Media Birokrasi. Received: 01-03-2023; Accepted: 26-07-2023; Published: 26-07-2023. : <https://doi.org/10.33701/jmb.v5i1.3189>
- Silas, Berliando. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4630-4638. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355/25042>

- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Susan, eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-453. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354>
- Tampubolon, Manahan. (2020). CHANGE MANAGEMENT: Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi. Mitra Wacana Media: Jakarta. ISBN 978-602-318-437-8. <http://repository.uki.ac.id/2339/2/CHANGEMANAGEMENT.pdf>
- Varahanni, Aprisa. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Kasus Di Uptd Pam Gunung Sugih). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/18721/1/FULL%20SKRIPSI%20APRISA%20VAHARANNI.pdf>
- Widiana, I.K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1, Bulan April Tahun 2023 P-ISSN: 2685-5526. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941/26728>
- Widyaningrum, M.E. (2020). Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional. CV. REVKA PRIMA MEDIA. ISBN: 978-602-417-273-2. <http://eprints.ubhara.ac.id/551/14/ContenKinerjaBuku.pdf>