



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMBANGUNAN PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG AGUNG BATURAJA BARAT OGAN KOMERING ULU

Dona Rosalina, Siti Khoiriah

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: sitikhoiriah@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan dan praktik yang dianut dan dijalankan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu, ternyata Budaya organisasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Hipotesis yang diajukan, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil perhitungan nilai statistik diperoleh korelasi antara Budaya organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu diperoleh angka r sebesar 0,65 setelah dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 62,41 %, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja sebesar 37,59%. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kantor Kelurahan Ogan Komering Ulu.

Abstract

Organizational culture is a set of values, norms, beliefs and practices held and carried out by members of an organization. This culture reflects the way the organization operates and interacts. A strong organizational culture can influence employee behavior and motivation, which in turn has an impact on their performance in carrying out their duties and responsibilities. At the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu Subdistrict Office, it turns out that organizational culture has not been

implemented well so that employee performance is not optimal. The problem faced is how does organizational culture influence the performance of development department employees at the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu sub-district office. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture on the performance of Development Department Employees at the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu Village Office. The hypothesis proposed is that organizational culture has a positive effect on the performance of development employees at the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu sub-district office. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of calculating statistical values, the correlation between organizational culture in an effort to improve the performance of development department employees at the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu sub-district office obtained an r figure of 0.65 after consulting conservative standards, which is between 0.600-0.799, which is included in the strong correlation. And the percentage level results show a result of 62.41%, this means that other factors that influence performance are 37.59%. So it can be said that there is a strong influence between organizational culture on the performance of Development Department Employees at the Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu Village Office.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Ogan Komering Ulu Village Office.

I. PENDAHULUAN

Sistem nilai yang dianut serta adat istiadat yang terdapat dalam suatu organisasi disebut kebudayaan organisasi tersebut. Dengan kata lain kebudayaan tersebut akan tercermin pada struktur organisasi yang ada. Nilai dasar Budaya organisasi adalah konsep kepercayaan, perilaku yang dikehendaki, keadaan yang amat penting, pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku serta urutan dari yang relatif penting. Nilai pendukung menunjukkan nilai-nilai yang ditanyakan secara eksplisit oleh pendiri organisasi baru atau kecil dan oleh tim top manajemen dalam sebuah organisasi yang lebih besar. Nilai-nilai yang diperankan, merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan kedalam perilaku pegawai. Adanya nilai-nilai kerja menampilkan tipologi nilai kerja yang didasarkan pada norma penghargaan antar organisasi menunjukkan keyakinan fundamental mengenai bagaimana penghargaan harus dialokasikan.

Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Memahami Budaya organisasi berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi. Dengan demikian pegawai yang mengerti dan memahami Budaya organisasinya, akan dapat mengetahui karakteristik dan kebiasaan di lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Kondisi ini akan membawa kepada situasi dan kondisi lingkungan kerja yang efektivitas serta mendorong peningkatan Kinerja pegawai dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Di lingkungan pemerintahan, termasuk di Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, dan mendorong kolaborasi yang efektif. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menghambat kinerja pegawai dan mengurangi kualitas pelayanan publik.

Kantor Kelurahan Tanjung Agung memiliki peran penting dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat. Bagian Pembangunan di kelurahan ini bertanggung jawab untuk

merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai di bagian ini sangat menentukan keberhasilan program-program pembangunan yang dijalankan. Namun, dalam praktiknya, seringkali terdapat tantangan yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang mendukung seperti adanya komunikasi yang baik, penghargaan terhadap prestasi, dan kolaborasi antar pegawai, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung, seperti kurangnya dukungan dari atasan, konflik antar pegawai, atau ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, dapat menghambat kinerja pegawai. Dari uraian yang ada dan selama penulis mengadakan penelitian di Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu, ternyata Budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya dipahami oleh para pegawainya sehingga Kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang diharapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Ali sadikin, Isra Misra, 2020) Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat. (McLeod, 2004) (Fauzi, 2018) Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hamper seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia.

(Erwantiningsih et al., 2023) (Fermayani, n.d.) (Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena MSDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi staffing, menyusun program pelatihan dan pengembangan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai. Sebuah organisasi besar maupun kecil akan berhasil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Salah satu anak cabang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sering disebut manajemen kepegawaian atau personalia dan merupakan bagian dari manajemen. Persaingan yang ketat diantara perusahaan akan semakin besar perhatian tentang hak azasi manusia, hal ini mendorong pemerintah untuk dapat ikut campur tangan mengatur pemanfaatan sumber daya manusia, untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tidak diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan. Dengan demikian, pemahaman akan hal-hal yang

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan perusahaan mutlak dan perlu demi meningkatkan taraf hidup masyarakat.

(Irviani, 2017; Putri, 2024; Rahmawati & Hidayah, 2019; Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, 2020) Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbentuk dari tiga level, yaitu artefak (elemen yang terlihat), nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak terlihat. Budaya ini mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, berkomunikasi, dan menjalankan tugas mereka dalam organisasi. Dasar Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan suatu organisasi. Keduanya juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi etika perilaku. Nilai dasar Budaya organisasi itu sendiri adalah konsep kepercayaan, perilaku yang dikehendaki, keadaan yang amat penting, pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku serta urutan dari yang relatif penting. Nilai pendukung menunjukkan nilai-nilai yang ditanyakan secara eksplisit oleh pendiri perusahaan baru atau kecil dan oleh tim top manajemen dalam sebuah perusahaan yang lebih besar. Nilai-nilai yang diperankan, merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan kedalam perilaku pegawai.

(I Gede Bendesa Subawa, I Made Agus Wirawan, 2015; Maisyaroh, Martua Hami Siregar, Henny Destiana, Fajar Agustini, Euis Widanengsih, 2023; Novitasari, 2018; Suryana, 2020) Kinerja pegawai adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa masyarakat menerima layanan yang berkualitas. Pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih cenderung berfikir atas statusnya dapat lebih meningkat, dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Seperti kita ketahui, bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan psikologi maupun sosial, dan semua kebutuhan tersebut harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, maka akan dapat memacu Kinerja pegawai yang bersangkutan. Di sini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas di organisasinya. Setiap organisasi tentu sangat menginginkan semua pegawai dapat bekerja dengan penuh Kinerja yang tinggi. Karena dengan Kinerja yang tinggi, maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi tersebut.

Dengan melihat Kinerja pegawai yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar pegawainya mempunyai moral yang tinggi sehingga diharapkan Kinerja akan meningkat. Kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya Kinerja yang tinggi pada setiap pegawai dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan dari suatu organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman. Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan Otonomi Daerah, maka

daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dengan telah ditetapkan Undang-Undang tersebut, dalam rangka pelaksanaannya, maka dipandang perlu dibentuk Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah berdasarkan kepada kewenangan Pemerintah yang dimiliki, karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah serta kemampuan keuangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah.

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten OKU Nomor 31 tahun 2008, salah satu bagian yang terbentuk berdasarkan Peraturan daerah tersebut adalah Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu dalam upaya mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintahan Kabupaten Daerah Ogan Komering Ulu. Dalam membentuk suatu organisasi dilakukan penyusunan kerangka kerja dan pelaksanaan suatu organisasi, yang terdiri dari pembagian kerja, penentuan wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan menentukan jalur hubungan untuk mengkoordinir pekerjaan yang telah dibagi-bagi tersebut, hasil dari pembentukan organisasi adalah struktur organisasi. Setelah struktur organisasi disusun kemudian rencana pengisian jabatan pada bagian-bagian yang telah dibentuk, yang melaksanakan jabatan organisasi atau instansi, struktur organisasi dilakukan analisa pekerjaan atau analisa jabatan yang terdiri dari penyusunan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Adanya analisa jabatan akan dapat disusun suatu rencana penerimaan pegawai. Hasil dari pembagian kerja terbentuk suatu organisasi, dan dari bagian organisasi ini akan dapat dilihat hubungan antara satuan organisasi yang disebut dengan hubungan horizontal maupun hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut hubungan vertikal.

Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Sebagai salah satu lembaga pemerintahan di tingkat kelurahan, kantor ini memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengelola berbagai program pembangunan di wilayahnya. Budaya organisasi di Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan publik, komunikasi yang baik, partisipasi pegawai, pengembangan keterampilan, dan responsivitas, diharapkan kantor ini dapat terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melayani masyarakat. Budaya organisasi yang positif akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu: studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi.

1. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan teori yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti akan menelusuri berbagai sumber, seperti: Buku dan jurnal artikel dan laporan penelitian.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung tentang budaya organisasi yang diterapkan di bagian pembangunan pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu.

3. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel pendelegasian wewenang dan kinerja pegawai. Kuesioner terdiri dari pertanyaan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

4. Interview (Wawancara)

Interview atau wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai budaya organisasi yang diterapkan di bagian pembangunan pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Wawancara ini dilakukan dengan beberapa pegawai dan atasan untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam.

5. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan dengan penelitian ini. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa budaya organisasi di kantor ini cukup baik. Indikator yang paling tinggi adalah nilai-nilai organisasi yang mendukung pelayanan publik dan kolaborasi antar pegawai. Namun, terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa komunikasi internal masih perlu ditingkatkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bagian Pembangunan juga tergolong baik. Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Namun, ada beberapa pegawai yang merasa bahwa beban kerja terkadang terlalu tinggi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan pada hasil perhitungan statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,65$ yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 62,41 %, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja sebesar 37,59%. Sedangkan dari hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai " t " hitung lebih besar dari " t " tabel (3,6439 1,860) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat. Berdasarkan pada hasil perhitungan statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,65$ yang apabila dikonsultasikan ke

standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 62,41 %, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja sebesar 37,59%. Sedangkan dari hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai "t" hitung lebih besar dari "t" tabel (3,6439 1,860) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Agung Baturaja Barat Ogan Komering Ulu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali sadikin, Isra Misra, M. S. H. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. (Sardimi, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Kmedia.
- Erwantiningsih, E., Sani, I., Sari, J., Kusuma, H. W., Yarisma, F. W., Sunarno, N., & Tahwin, M. (2023). *Manajemen Strategi*. Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Fermayani, R. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. (Fachrurazi, Ed.). Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara.
- I Gede Bendesa Subawa, I Made Agus Wirawan, I. M. G. S. (2015). Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Di Pt Tirta Jaya Abadi Singaraja. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika*.
- Irviani, R. (2017). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Lampung. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 45–52.
- Maisyaroh, Martua Hami Siregar, Henny Destiana, Fajar Agustini, Euis Widanengsih, I. K. (2023). Metode AHP Pada Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik Pada PT. Cipta Inti Sejahtera. *BINA INSANI ICT JOURNAL*, 10(1), 104–112.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Novitasari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. LPI. *Jurnal Signaling*, 7(2), 39–44.
- Putri, N. C. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. Universitas Airangga.
- Rahmawati, A., & Hudayah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi Effect of leadership and organizational culture and job characteristics on job satisfaction and motivation. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103–115.
- Suryana, A. J. (2020). Pengaruh Koordinasi Dan Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air Dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat). *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 10(1).
- Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, D. V. S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. In *SINASIS (2020)* (Vol. 1, pp. 614–620).