

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

Yuvan Damai Mendrofa¹, Sukaaro Waruwu², Peringatan Harefa³, Otanius Laia⁴
Universitas Nias^{1,2,3,4}
yuvanmendrofa@gmail.com¹, sukawaruwu414@gmail.com², peringatan.har@gmail.com³,
otaniuslaia027@gmail.com⁴

ABSTRAK

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada organisasi. Berdasarkan hasil observasi PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi beragam, salah satunya komunikasi yang kurang terbuka. Budaya-budaya organisasi tersebut berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang semakin menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak budaya organisasi dan efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dianggap sebagai inovasi dalam melakukan pekerjaan. Inovasi tersebut dapat lebih membantu PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli menjadi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan budaya organisasi tersebut, selalu meningkat setiap bulannya. Dan dari hasil uji koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,756$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (efektivitas Kerja) berada pada signifikansi 0,600-0,799 menandakan korelasi kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Efektivitas Kerja Karyawan; Dampak.

ABSTRACT

Organizational culture has a very important influence on the progress of a company that grows through the process of developing ideas created by company leaders, then instilled in the organization. Based on the results of observations, PT. Surya Kekal Mandiri has a diverse organizational culture, one of which is less open communication. These organizational cultures have an impact on the effectiveness of employee work which is decreasing. The purpose of this study is to analyze the impact of organizational culture and work effectiveness at PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli City. The research method used in this study is quantitative with a descriptive approach. The results of this study indicate that the impact of organizational culture at PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli City is considered an innovation in doing work. This innovation can further help PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli become more efficient and effective in achieving its goals by utilizing the organizational culture, always increasing every month. And from the results of the correlation coefficient test of $r_{xy} = 0.756$ which means the interval relationship of variable X (organizational culture) to variable Y (Work effectiveness) is at a significance of 0.600-0.799 indicating a strong correlation and the results of the determination coefficient test the author obtained the results of the level of influence of variable X on variable Y is 57.2% and 42.8% is influenced by other factors that are not studied in this study.

Keywords: Organizational Culture; Employee Work Effectiveness; Impact.

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang

tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada organisasi

(Wahyuni et al., 2021). Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi (Atarwaman, 2019). Dalam sebuah organisasi yang tersistem perusahaan perlu mengadakan konsolidasi yang maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Di dalam hal mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia sangat perlu untuk membiasakan diri dengan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan tersebut (Pudjiarti & Putranti, 2020), bagaimana hal mengkomunikasikan setiap pekerjaannya dan bagaimana mereka dalam hal mengembangkan kemampuannya sehingga dapat mendorong efektivitas kinerja mereka dalam perusahaan tersebut.

Menurut Atarwaman, (2019) “budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu diperlukan juga komunikasi yang sangat efektif agar setiap masing-masing karyawan dapat bersama-sama dalam hal membuat sebuah keputusan dan menyelesaikan sebuah masalah.

Menurut (Syaipudin, 2020) komunikasi yang efektif merupakan sebuah kontak sosial dan komunikasi sosial, dimana kontak sosial yang terjadi dapat bersifat negatif maupun bersifat positif karena komunikasi akan mempengaruhi sifat hubungan yang terbentuk dari suatu proses. Maka untuk mencapai pada profesionalisme kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya alam dituntut untuk menciptakan budaya kerja organisasi yang sangat berkualitas melalui sistem manajemen yang baik.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat memiliki peran yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan

di dalam organisasi. Sumber daya alam memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba ataupun asset (M. Yusuf, 2020). Untuk mencapai target tersebut sumber daya alam yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Ditengah perkembangan zaman yang semakin canggih tidak sedikit perusahaan yang mengambil keputusan untuk mengurangi bahkan tidak menggunakan sumber daya manusia (Wiani et al., 2018). Namun, tidak sedikit pula perusahaan maupun organisasi yang masih memperdayakan sumber daya manusia itu sendiri.

Pada saat sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maupun kuantitas. Untuk sekarang ini peran manajemen sumber daya manusia sudah tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Proaktif berarti organisasi perlu menggunakan sumber daya secara aktif dan antisipatif menghadap berbagai ancaman serta peluang untuk mengetahui rendahnya kinerja seseorang (Darim, 2020). Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang memiliki suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi, efektivitas kinerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan satu keberhasilan dalam organisasi ataupun individu (Anawati & Ngumar, 2016).

Menurut pendapat (Madjidu et al., 2022), “budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”. dapat

menggambarkan bahwa budaya organisasi itu sebagai nilai, norma, dan sikap. Sebagaimana budaya organisasi didefinisikan sebagai kegiatan maupun identitas yang dilakukan atau dipercaya oleh para karyawan secara terus menerus yang menciptakan pembeda antara organisasi lainnya, budaya organisasi juga dapat berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangestu & Negara, 2019) pada penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut (Nursam, 2017) ”Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya”. Dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan (Tompodung et al., 2018).

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Penulis melihat bahwa PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi yang cukup beragam, diantaranya yaitu; PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka. PT. Surya Kekal Mandiri perusahaan yang memiliki budaya organisasi kecepatan. Budaya organisasi ini adalah dimana sistem kerja karyawan pada perusahaan ini harus dilakukan atau dikerjakan dengan cepat. Seperti dalam hal pengiriman barang, dan meng-input barang masuk. Namun peneliti

melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang.

Dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk mencari tahu lebih dalam apa saja budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, dan apa saja dampak dari budaya organisasi tersebut kepada efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Dengan hal itu penulis mengakat judul penelitian yaitu “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli”.

Dalam penelitian terdahulu (Kristianingrum, 2014) menyatakan menunjukkan bahwa analisis variabel budaya organisasi berada dalam kategori baik, dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti budaya organisasi sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Virgo & Sopianto, 2019) menyatakan bahwa penelitian yang telah dilakukan dari perhitungan uji antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh $r_{xy} = 0,635$ dengan thitung 5,4523 dan ttabel 2,0153. Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima jika $-t_{\alpha} < t_{\alpha}$ ($-2,0153 < 5,4523$ dan $5,4523 > 2,0153$) dan H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut ada pengaruh signifikansi antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja PT. TASPEN KC Pematang Siantar. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja adalah 40,3225 %.

Permasalahan dalam penelitian yaitu bagaimanakah dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dan bagaimanakah efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dengan tujuan Untuk mengetahui apakah ada dampak budaya dan efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

2. LANDASAN TEORI

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan norma yang diterapkan dan dipraktikkan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan pemangku kepentingan eksternal (Wahyuni et al., 2021). Menurut Schein (1992), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat: artefak, nilai yang diadopsi, dan asumsi dasar yang tidak disadari. Artefak adalah aspek yang terlihat dari budaya seperti simbol, struktur organisasi, dan ritual. Nilai yang diadopsi adalah prinsip dan standar yang dipahami dan dipegang teguh oleh anggota organisasi (Atarwaman, 2019). Sementara asumsi dasar adalah keyakinan dan persepsi yang sudah menjadi bagian dari pola pikir karyawan dan seringkali tidak disadari.

Efektivitas kerja karyawan diartikan sebagai sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan kerja dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi, keterampilan, sumber daya, dan tentu saja budaya organisasi (Rani et al., 2018). Robbins menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arahan yang jelas, meningkatkan kohesi di antara anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja (Nugraheni, 2021).

Banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas kerja karyawan. Sebagaimana, penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan

Heskett (1992) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang adaptif dan fleksibel cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang memiliki budaya yang kaku (Nursam, 2017); (Virgo & Sopianito, 2019); (Rohman et al., 2023). Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan dengan budaya yang kuat tetapi fleksibel mengalami pertumbuhan laba dan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki budaya yang tidak adaptif.

Penelitian lain oleh (Daiyan, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi yang jelas dapat meningkatkan kinerja organisasi. Denison menemukan bahwa perusahaan dengan budaya yang mendorong partisipasi karyawan dan komunikasi terbuka cenderung lebih inovatif dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Selain itu, penelitian oleh (Ilmih, 2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada orientasi hasil, pengambilan risiko, dan penghargaan terhadap pencapaian individu dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Mereka berargumen bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Budaya yang mendukung, adaptif, dan menghargai kontribusi individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Arikunto,

2014) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai ari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) mengemukakan data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian data kuantitatif (angket) yang merupakan data- datanya yang akan diperoleh dari penelitian di lapangan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis IMB SPSS-25. Defenisi Variabel merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden pada penelitian adalah sebanyak 37 orang seluruh karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli pada departemen personalia dan departemen pendistribusian, pemasaran dan penjualan produk yang masa kerjanya di atas 6 bulan. Adapun karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan terakhir pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

Tabel 1.

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan

| No | Jenis | Keterangan | Frekuensi | Perse |
|----|---------------|-------------|-----------|-------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 23 | 62% |
| | | Perempuan | 14 | 38% |
| | Total | | 37 | 100% |
| 2 | Usia | <20Tahun | 2 | 5% |
| | | 20-29Tahun | 10 | 27% |
| | | 30-39Tahun | 15 | 40% |
| | | 40-49 Tahun | 8 | 23% |
| | | 50> Tahun | 2 | 5% |

| Total | | 37 | 100% |
|-------|-----|----|------|
| 3 | SD | 0 | 0 |
| | SMP | 0 | 0 |
| | SMA | 24 | 65% |
| | S1 | 10 | 27% |
| | D3 | 3 | 8% |
| Total | | 37 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2024)

Untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner menggunakan rumus korelasi (*Product Moment Correlation Analysis*). Uji validitas dinyatakan valid jika signifikansi < 0,05 atau 5%. Jika nilai rhitung > rtabel, maka item kuesioner dinyatakan valid dan Jika nilai rhitung < rtabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Butir Soal | Pearson Correlation | Signifikasi |
|------------|---------------------|-------------|
| X1 | 0,472 | 0,002 |
| X2 | 0,438 | 0,003 |
| X3 | 0,430 | 0,004 |
| X4 | 0,365 | 0,003 |
| X5 | 0,339 | 0,000 |
| X6 | 0,341 | 0,004 |
| X7 | 0,449 | 0,003 |
| X8 | 0,347 | 0,004 |
| X9 | 0,421 | 0,004 |
| X10 | 0,388 | 0,001 |

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

| Butir Soal | Pearson Correlation | Signifikasi |
|------------|---------------------|-------------|
| Y1 | 0,506 | 0,001 |
| Y2 | 0,361 | 0,004 |
| Y3 | 0,542 | 0,001 |
| Y4 | 0,468 | 0,004 |
| Y5 | 0,413 | 0,004 |
| Y6 | 0,431 | 0,004 |
| Y7 | 0,404 | 0,001 |
| Y8 | 0,451 | 0,003 |
| Y9 | 0,685 | 0,000 |
| Y10 | 0,489 | 0,002 |

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023).

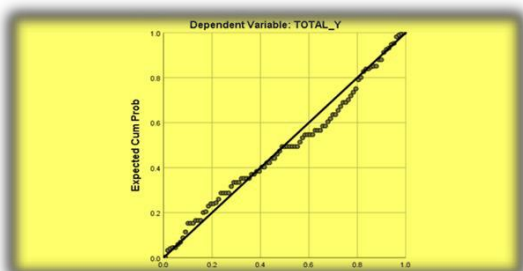
Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Y (Efektivitas Kerja) mempunyai nilai rhitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3246 rtable yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel Y dinyatakan Valid. Hal tersebut juga selaras dengan pendapat (Suharsimi, 2006), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikasi $(s) < 0,05$ maka dikatakan signifikasi dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikasi sebesar 5%.

Tabel 4.
 Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

| Reliability | | |
|------------------------|-------|------------------------|
| Cronbach's N of | | |
| Alpha | Items | Uji Reliabiliti var. X |
| ,690 | 10 | |
| Reliability Statistics | | |
| Cronbach's N of | | |
| Alpha | Items | Uji Reliabiliti var. Y |
| ,700 | 10 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0 (Olahan penulis, 2023)

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari $>0,600$. Dimana dapat dikatakan alat ukur masing-masing variabel Reliable. Yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.



Gambar 1. Hasil Uji Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Berdasarkan gambar diatas tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data (titik) residual bersifat normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

Tabel 5.
 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------|-----|-------|-----|--------------|------------|
| | Unstand | | Stand | | Collinearity | |
| | B | Std | Beta | | Tolera | VIF |
| (Cons | 4.63 | 2.0 | | 2.2 | .02 | |
| 1 Buday | .228 | .07 | .234 | 2.9 | .00 | .943 1.061 |
| a | .430 | .05 | .589 | 7.5 | .00 | .943 1.061 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji T diatas Variabel X budaya organisasi diperoleh nilai thitung = 6,837 dengan tingkat signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,689. Yang menandakan bahwa $thitung > ttabel$, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil yang didapat pada penelitian bahwa dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dianggap sebagai inovasi dalam melakukan pekerjaan. Inovasi tersebut dapat lebih membantu PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli menjadi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan budaya organisasi tersebut, selalu meningkat setiap bulannya. Dan dari hasil uji koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,756$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (efektivitas Kerja) berada

pada signifikansi 0,600-0,799 yang menandakan korelasi atau hubungannya kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achamdi Sirait. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar*. SKRIPSI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Siantar.
- Alfia Asrul (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan perencanaan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara*. SKRIPSI Universitas Islam Negri Parepare.
- Anawati, L., & Ngumar, S. (2016). Audit Manajemen Untuk Mengevaluasi Efektivitas Fungsi Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM) FEB*, 5(2), 1–15.
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Aritkunto. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atarwaman, R. J. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Daiyan, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap Rs Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Jurnal Mitrasedhat*, 8(2).
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Ilmih, A. A. (2019). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di ukm snak makroni cap bintang desa mutih wetan, kabupaten demak. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(2), 17–29.
- Kristianingrum, T. (2014). *Strategi Sosialisasi Nilai-Nilai Inti Sigap Sebagai Salah Satu Budaya Perusahaan Di Pt Agro Mandiri Semesta*. Uajy.
- Lu, Y., He, H., Zhao, H., Meng, W., & Yu, C. (2013). Annotating Search Results from Web Databases. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 25(3), 514–527.
<https://doi.org/10.1109/TKDE.2011.175>
- M. Yusuf. (2020). Manajemen Rapat, Teori dan Aplikasinya dalam Pesantren. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 10(2), 154–166.
<https://doi.org/10.33367/ji.v10i2.1266>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Nugraheni, N. D. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pangestu, A. A., & Negara, A. A. P. (2019). Implementasi Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Unit Reaching Di PT. XYZ Tekstil Majalengka. *Industrial Research Workshop and National Seminar*, 490–494.
- Pudjiarti, E. S., & Putranti, H. R. D. (2020). Integrasi Fleksibilitas Strategis dan Kapabilitas Pembelajaran Organisasi sebagai Second-order Factor terhadap Kinerja Inovasi dan Perusahaan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 73–88.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Rohman, A., Asfahani, A., & Iqbal, K. (2023). Comprehensive Analysis of AI's

- Contribution to Global Economic Development. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 2(2), 33–39.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *ke-26*.
- Sugioyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi, A. (2006). *metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Syaipudin, L. (2020). Efektifitas Media Komunikasi Di Tengah Pandemi: Respon Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Tulungagung. *Kalijaga Journal of Communication*, 1(3).
- Tompodung, T. C. G., Rushayati, S. B., & Aidi, M. N. (2018). Efektivitas program adiwiyata terhadap perilaku ramah lingkungan warga sekolah di Kota Depok. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan (Journal of Natural Resources and Environmental Management)*, 8(2), 170–177.
- Virgo, G., & Sopianto, S. (2019). Efektivitas kompres jahe merah terhadap penurunan skala nyeri pada lansia yang menderita rheumatoid arthritis di puskesmas pembantu bakau aceh wilayah kerja puskesmas batang tumu. *Jurnal Ners*, 3(1), 82–111.
- Wahyuni, S., Nugroho, W. S., Purwantini, A. H., & Khikmah, S. N. (2021). Pengaruh E-Commerce, Budaya Organisasi, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Literasi Keuangan terhadap Kinerja UMKM di Kota Magelang. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2021*, 1(1).
- Wiani, A., Ahman, E., & Machmud, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Peserta Didik Smk Di Kabupaten Subang. *Jurnal MANAJERIAL*, 17(2), 227. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i2.11843>