

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Surakarta

Bernadin Firjatullah<sup>1,\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

\*Email Korespondensi : [b100210463@student.ums.ac.id](mailto:b100210463@student.ums.ac.id)

## Abstract

The vital function of culture in ensuring good employee performance applies to many types of organizations. One such organization includes government agencies. The implementation of a positive organizational culture can encourage the formation of positive employee personalities by itself. A solid organizational culture can create a work environment that supports productivity and welfare for employees. This can support the employee in carrying out responsibility optimally. The study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Surakarta City Communication, Informatics, Statistics, and Signage Office. The study used a quantitative approach. Saturated sampling was used to examine 47 employees at the Surakarta City Communication, Informatics, Statistics, and Standardisation Office. IBM SPSS Statistics 27 application was used to conduct data analysis. The results showed that consistency, involvement, adaptability, and mission had a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Culture, Organization, Performance, Employee*

## Abstrak

Vitalnya fungsi budaya dalam kepastian kinerja pegawai yang baik berlaku di berbagai jenis organisasi. Salah satu organisasi tersebut termasuk didalamnya yaitu instansi pemerintah. Penerapan budaya organisasi yang positif dapat mendorong pembentukan kepribadian pegawai secara positif dengan sendirinya. Solidnya budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan bagi para pegawai. Hal tersebut dapat mendukung aparatur dalam melaksanakan tupoksi secara optimal. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 47 orang pegawai dengan menggunakan sampling jenuh. Aplikasi IBM SPSS Statistics 27 digunakan untuk melakukan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas, dan Misi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Budaya, Organisasi, Kinerja, Pegawai

Received: 14-03-2025; Accepted: 27-03-2025; Published 27-03-2025

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir terjadi semakin cepat dan signifikan (Safitri et al., 2024). Fenomena tersebut telah memengaruhi hampir setiap aspek dalam kehidupan seorang manusia. Transformasi yang terjadi mendorong adanya integrasi terhadap negara-negara di penjuru dunia dalam penciptaan peluang baru sekaligus tantangan yang mesti dihadapi dengan bijaksana.

Perubahan yang signifikan sebagai akibat dari proses globalisasi muncul karena dipicu oleh dinamika globalisasi yang terjadi (Syamhari, 2023). Salah satu sektor yang terkait yaitu sektor instansi pemerintahan. Hal tersebut karena sektor pemerintahan merupakan sektor yang berperan vital dalam proses penjagaan terhadap stabilitas dan kesejahteraan masyarakat.

Aparatur dalam era globalisasi dituntut dapat bergerak secara aktif dalam peningkatan efektivitas dan kemampuan responsibilitas sebagai respon atas perubahan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks. Proses adaptasi harus berjalan dengan cepat dengan tujuan dapat mengimbangi perkembangan dunia. Melalui proses tersebut dapat semakin mendukung proses peningkatan pelayanan dengan pengimplementasian praktek-praktek yang terbaik.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta merupakan salah satu instansi pemerintah dalam integral struktur pemerintahan yang bertanggung jawab menyelenggarakan layanan publik serta menjalankan kebijakan untuk kepentingan masyarakat. Instansi berperan krusial dalam pengelolaan, pengawasan, dan perumusan solusi terhadap permasalahan dalam masyarakat. Selain itu, instansi juga perlu memastikan bahwa kebijakan telah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mampu berjalan dengan efektif dan efisien.

Kompleksitas kebutuhan dan permasalahan yang hadir telah mendorong adanya perubahan dalam struktur organisasi, pola kerja, dan tuntutan terhadap pegawai. Perkembangan tersebut haruslah diimbangi dengan hadirnya regulasi dan pengawasan yang tepat. Hal tersebut penting dengan tujuan agar ketertiban dan kondusifitas di dalam masyarakat tetap terjaga. Ditambah pemenuhan ekspektasi masyarakat dalam menghadapi permasalahan merupakan hal krusial bagi seorang aparatur sipil negara.

Salah satu elemen utama dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yaitu kinerja seorang pegawai organisasi. Kinerja merupakan wujud dari integritas kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan kontribusi yang telah diberikan untuk organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja baik bukan hanya mencerminkan kemampuan dalam penyelesaian tugas secara efisien.

Menurut (Asrul et al., 2021), kinerja merupakan suatu indikator yang digunakan dalam pengukuran proses penentuan tujuan untuk pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Melalui evaluasi yang sistematis manajemen dapat melakukan identifikasi kekuatan individu dan area yang perlu ditingkatkan. Hal tersebut perlu dilakukan sehingga langkah-langkah strategis dapat diambil dengan tujuan peningkatan efisiensi operasional dan kualitas hasil kerja.

Pegawai merupakan aset organisasi yang memiliki peran strategis dan krusial dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatan dalam upaya pencapaian tujuan. Menurut (Setyorini & Santi, 2021), pegawai sebagai salah satu sumber daya merupakan komponen penting bagi setiap organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai bertanggungjawab dalam menjalankan berbagai macam tugas operasional organisasi sehari-hari. Sebagai tulang punggung organisasi, pegawai harus mampu memastikan kelancaran operasional dengan tetap menjaga nilai integritas dari organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pilar utama yang membentuk identitas dan karakter unik suatu organisasi (Saebah & Merthayasa, 2024). Menurut Eric dalam (Setyorini & Santi, 2021), budaya organisasi merupakan salah satu komponen vital dalam menentukan kinerja dari para pegawai, maka perlu perhatian mendalam. Budaya tersebut tidak hanya mencakup pada norma tetapi juga pada mencakup pada lingkungan yang kondusif, kolaboratif, dan efektif.

Penerapan budaya organisasi yang positif dapat mendorong pembentukan kepribadian pegawai secara positif dengan sendirinya. Hal tersebut didukung oleh Febriani (2023) yang menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat meningkatkan kinerja para pegawai secara lebih optimal. Solidnya budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan bagi para pegawai.

Vitalnya fungsi budaya dalam kepastian kinerja pegawai yang baik berlaku di berbagai jenis organisasi. Salah satu organisasi tersebut termasuk didalamnya yaitu instansi pemerintah. Budaya organisasi yang kuat dan positif dipercaya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai organisasi (Bolung et al., 2021). Bahkan Hakim dan Sugiyanto (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin mendalam budaya organisasi, semakin besar pengaruhnya pada seluruh tingkatan, dimana budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi sikap karyawan, tetapi juga nilai-nilai, asumsi mendasar, dan keyakinan mereka.

Dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik, seorang aparatur sipil negara diharuskan untuk dapat bekerja secara profesional (Firdaus et al., 2024). Hal tersebut dapat mendukung aparatur dalam melaksanakan tupoksi secara optimal (Wuri et al., 2019). Pelaksanaan tanggung jawab harus diimbangi oleh seorang aparatur dengan integritas tinggi serta dedikasi penuh terhadap kewajiban yang diberikan.

Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas, dan misi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan referensi yang mendalam bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi yang efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi suatu prioritas tersendiri.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Kusdi dalam (Daud et al., 2021) menjelaskan bahwa kata budaya atau kebudayaan yang berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhaya, dimana kata tersebut merupakan bentuk jamak dari kata *buddhi* yang memiliki arti sebagai hal yang memiliki kaitan dengan budi dan akal dari seorang manusia. Disisi lain, dalam Bahasa Inggris, kebudayaan disebut dengan *culture*, dimana kata tersebut berasal dari kata Latin yaitu *colere* yang memiliki arti mengolah atau mengerjakan. Berdasarkan hal di atas, tampaknya budaya yang merupakan hasil kerja akal dari sejumlah individu.

Schein dalam (Lam et al., 2021) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu aturan tidak tertulis dan bersifat implisit dan diharapkan untuk dapat diterapkan dalam rutinitas kerja oleh anggota organisasi. Mendukung definisi Schein, Denison dalam (Kaur Bagga et al., 2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai dasar, keyakinan dan asumsi yang berakar kuat dalam struktur organisasi yang dipegang oleh anggota organisasi yang menunjukkan dan memperkuat prinsip dasar tersebut.

Pendefinisian lain oleh Robbins (2016) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu prinsip, nilai, kebiasaan, dan praktik yang disepakati yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi bertindak dan membedakan organisasi dari organisasi lain. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Cameron dan Quinn dalam (Azeem et al., 2021) bahwa budaya organisasi adalah suatu hal yang dimiliki anggota organisasi dalam kesamaan berupa nilai, keyakinan, dan asumsi tersembunyi. Dengan demikian, budaya bukan hanya menjadi identitas suatu kelompok masyarakat, namun juga berperan penting dalam pembentukan karakter dan pandangan hidup individu dalam masyarakat.

Budaya dapat memengaruhi hasil dalam beberapa cara, baik secara positif maupun negatif (Cherian et al., 2021). Budaya yang kuat menghasilkan tim yang berkinerja tinggi (Aggarwal, 2024). Oleh karenanya, Hennessey dalam (Nguyen et al., 2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi mewakili bagian organisasi yang tidak tertulis dan efektif.

Setiap organisasi harus memiliki kemampuan dalam membangun budaya yang kuat yang dapat mendorong kinerja tinggi. Budaya kuat terdiri dari nilai-nilai inti organisasi yang dipegang secara kuat dan dianut secara luas di seluruh bagian organisasi. Ketika karyawan merasakan rasa kepemilikan yang kuat, mereka menjadi berinovasi dan berkomitmen (AlShehhi et al., 2021).

Denison dalam (Hasibuan, 2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur variabel budaya organisasi. Indikator tersebut yaitu :

- a) Konsistensi
- b) Keterlibatan
- c) Adaptabilitas
- d) Misi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat yang ampuh dalam membangun stabilitas dan keberlanjutan dalam organisasi (Pham et al., 2024). Maka dari itu, sangat penting bagi organisasi untuk dapat mengelola budayanya. Hal tersebut karena budaya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karenanya, pemahaman mendalam terkait budaya organisasi sangat penting untuk membantu karyawan dalam mengelola interaksi secara efektif yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan tindakan dan perilaku mereka agar selaras dengan tujuan organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas yang dengannya karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka dan memenuhi harapan yang ditetapkan oleh atasan mereka (Etalong & Chikeleze, 2023). Hal tersebut dipertegas bahwa kinerja karyawan merupakan inti kesuksesan dari organisasi (Agarwal, 2023).

Irawan menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur (Tsauri, 2014), sedangkan Robbins (2016) memaknai bahwa kinerja merupakan suatu akumulasi hasil dari keseluruhan aktivitas kerja organisasi. Pendapat lain oleh Mangkunegara (2016) menyatakan bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pekerja saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, baik secara kualitas maupun kuantitas. Disisi lain DeNisi dan Pritchard dalam (Mittal et al., 2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses atau tindakan melakukan suatu fungsi atau tugas untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

Sutrisno menerangkan bahwa kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Sarumaha, 2022). Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Wandi, 2022). Kinerja pegawai berupa hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan ditingkatkan oleh budaya organisasi di mana karyawan dipandang sebagai elemen intrinsik dari proses pertumbuhan organisasi (Opoku et al., 2022). Hal tersebut dapat tercipta jika seorang karyawan telah memahami bagaimana seseorang harus melakukan pekerjaannya (Munawaroh et al., 2024). Pernyataan tersebut didukung oleh Wambugu dalam (Yaman et al., 2022) bahwasanya kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Oleh karena itu, aspek kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang perlu menjadi perhatian besar bagi organisasi (Rohman et al., 2021).

Bangun dalam (Suwondo & Sutanto, 2015) menyebutkan bahwa variabel kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Beberapa indikator tersebut meliputi :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Tingkat inisiatif karyawan
- c) Kemampuan dalam bekerja sama

Pengukuran kinerja menjadi penting untuk diperhatikan terlebih dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan (Kenedi et al., 2020). Penciptaan budaya organisasi yang positif dan kuat telah menjadi fokus utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

(Iskamto, 2023). Oleh karena itu, pemahaman manfaat utama dari kinerja karyawan perlu dilakukan untuk pengembangan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi karyawan dengan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi setiap karyawan (Dike et al., 2024).

## **METODE PENELITIAN**

Menurut (Creswell, 2009) penelitian kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Hal tersebut selaras dengan pernyataan (Noor, 2011), bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antervariabel. Pernyataan turut didukung oleh (Fatihudin, 2015), dalam bukunya menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian klasik. Metode kuantitatif digunakan untuk dapat menguji hubungan antara variabel independent (konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas, dan misi) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). Pendekatan digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian. Hal tersebut sehingga data yang terdiri dari angka dapat diproses berdasarkan prosedur statistik untuk mendapatkan hasil yang obyektif (Husainah et al., 2024)/

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta. Dinas tersebut merupakan salah satu Badan Publik di Pemerintah Kota Surakarta yang memiliki peran strategis. Instansi tersebut terletak di Gedung Bale Upakari Lantai 3, Jl. Jenderal Sudirman No. 2, Komplek Balaikota Surakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta. Sampel berjumlah 47 orang pegawai dengan menggunakan sampling total/sensus. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah elemen budaya organisasi yang meliputi konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas, dan misi sebagai variabel independent, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya.

Penelitian menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 27 untuk melakukan analisis data. Proses mencakup pengujian instrument penelitian, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hal tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid, analisis yang dilakukan tepat, dan kesimpulan yang diambil dapat diandalkan. Langkah tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas penelitian dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Responden yang terdiri dari pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta memiliki latar belakang yang beragam. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu analisis. Hal tersebut penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif dan dapat diandalkan, sehingga dapat digeneralisasikan dan berkontribusi dengan baik.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

<b>Profil</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	55,3 %
	Perempuan	21	44,7 %
Total		47	100 %
Usia	20 - 30 Tahun	9	19,1 %
	31 - 40 Tahun	20	42,6 %

	> 40 Tahun	18	38,3 %
Total		47	100 %
Pendidikan Terakhir	SMA	5	10,6 %
	Diploma	10	21,3 %
	S1	29	61,7 %
	S2	3	6,4 %
Total		47	100 %
Lama Bekerja	1-5 Tahun	11	23,4 %
	6-10 Tahun	21	44,7 %
	> 10 Tahun	15	31,9 %
Total		47	100 %

Berdasarkan data, responden berjenis kelamin Laki-Laki memiliki persentase 55,3%. Disisi lain, persentase Perempuan sebesar 44,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Surakarta adalah Laki-Laki.

Dari segi usia, responden dengan usia 20-30 tahun memiliki persentase 19,1%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun memiliki persentase 42,6%. Selain itu, persentase dengan usia 40 tahun sebesar 38,3%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai berusia 31-40 tahun.

Sebesar 10,6% pegawai berpendidikan SMA, sedangkan 21,3% lainnya berpendidikan Diploma. Sisanya sebesar 61,7% berpendidikan S1, dan 6,4% lainnya berpendidikan S2. Hal tersebut mengungkapkan bahwa sebagian pegawai berpendidikan S1.

Selain itu, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23,4%, sedangkan 44,7% memiliki lama bekerja 6-10 tahun. Sisanya sebesar 31,9% memiliki lama bekerja selama >10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki lama bekerja 6-10 tahun.

### Pengujian Validitas

Suatu skala dapat dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Siregar & Hardana, 2021). Validitas adalah tes seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Mengutip Ghazali (Ghozali, 2005) menyatakan bahwa pertanyaan atau indikator tersebut valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif.

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Kesimpulan
<b>Konsistensi</b>	X1.1	.785	.287	<b>Valid</b>
	X1.2	.858		
	X1.3	.785		
	X1.4	.791		
<b>Keterlibatan</b>	X2.1	.878	.287	<b>Valid</b>
	X2.2	.803		
	X2.3	.762		
	X2.4	.722		
<b>Adaptabilitas</b>	X3.1	.759	.287	<b>Valid</b>
	X3.2	.880		
	X3.3	.727		
	X3.4	.728		

<b>Misi</b>	X4.1	.757	.287	<b>Valid</b>
	X4.2	.751		
	X4.3	.732		
	X4.4	.803		
<b>Kinerja Pegawai</b>	Y.1	.768	.287	<b>Valid</b>
	Y.2	.657		
	Y.3	.802		
	Y.4	.842		
	Y.5	.680		
	Y.6	.760		

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa seluruh item pada variabel penelitian memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Hal tersebut memiliki arti bahwa seluruh item pada variabel penelitian terbukti valid. Dengan adanya hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang dilakukan dalam penelitian adalah akurat, dapat diandalkan, dan relevan dengan teori yang ada.

### Pengujian Realibilitas

Realibilitas merujuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai pada hasil skala pengukuran tertentu (Siregar & Hardana, 2021). Hal tersebut dengan berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwasanya realibilitas merupakan suatu pengujian konsistensi yang dilakukan terhadap alat ukur dalam mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai batas	Keterangan
<b>Konsistensi</b>	.818	0,6	<b>Reliabel</b>
<b>Keterlibatan</b>	.802		<b>Reliabel</b>
<b>Adaptabilitas</b>	.779		<b>Reliabel</b>
<b>Misi</b>	.757		<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	.847		<b>Reliabel</b>

Berdasarkan data yang telah disajikan diketahui bahwasanya seluruh variable dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah reliabel atau handal. Oleh karena itu, dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

### Uji Normalitas

Menurut Adamy (Adamy, 2016) normalitas data merupakan suatu hal yang diperlukan dengan tujuan mengetahui apakah distribusi data normal ataukah tidak. Pengujian penting dilakukan untuk memastikan bahwa estimasi parameter yang dibuat tidak bias dan kesimpulan yang dibuat tepat.

**Tabel 4 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
	<b>Unstandardized Residual</b>	
<b>N</b>	47	
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52624630

<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.072
<b>Test Statistic</b>		.119
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		.095

Berdasarkan data yang telah dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,095. Hal tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah fenomena statistik yang sering ditemui di mana dua atau lebih variabel independent dalam model regresi berganda sangat berkorelasi (Sekaran & Bougie, 2016). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas.

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				<b>Collinearity Statistics</b>	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
<b>Model</b>		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
<b>1</b>	(Constant)	7.689	2.360				
	X1	.528	.234	.399	.294	3.400	
	X2	-.519	.186	-.460	.335	2.981	
	X3	.465	.185	.370	.425	2.350	
	X4	.612	.279	.442	.227	4.403	

**a. Dependent Variable: Y**

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai tolerance >0,01. Selain itu, nilai VIF juga lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki arti ‘penyebaran yang tidak setara’. Dalam bukunya, (Asteriou et al., 2021) menjelaskan bahwasanya heteroskedastisitas berhubungan dengan varians yang tidak sama. Adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi inilah yang disebut dengan heteroskedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak menghasilkan heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
		Unstandardized Coefficients		
<b>Model</b>		B	Std. Error	Sig.
<b>1</b>	(Constant)	4.905	1.005	<.001
	X1	.141	.100	.164
	X2	-.056	.079	.485
	X3	-.156	.079	.054
	X4	-.144	.119	.233

**a. Dependent Variable: ABS\_RES**

Berdasarkan data, diperoleh bahwa nilai signifikansi pada variable independent lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian. Oleh karena itu, dapat dilanjutkan dalam melakukan analisis.

**Koefisien Determinasi**

Uji dapat ditafsirkan sebagai proporsi variabilitas dalam variabel dependent yang dapat dijelaskan dengan persamaan regresi berganda perkiraan (Anderson et al., 2014). Semakin kecil nilai R<sup>2</sup> memiliki arti semakin kecil pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat juga sangat terbatas.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

Modal Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.577	1.59727	

**a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1**

Berdasarkan data yang tersaji, didapati hasil bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,614. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent mempengaruhi variabel dependent sebesar 61,4%. Disisi lain sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independent dalam penelitian.

**Uji F**

Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independent yang diuji mempunyai dampak terhadap variabel dependent secara bersamaan. Apabila nilai f<sub>hitung</sub> melebihi nilai f<sub>tabel</sub> dan signifikansinya kurang dari 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independent secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

**Tabel 8 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.506	4	42.626	16.708	.001 <sup>b</sup>
	Residual	107.154	42	2.551		
	Total	277.660	46			

- a. Dependent Variable: Y**
- b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1**

Berdasarkan data, nilai F<sub>hitung</sub> yang dihasilkan memiliki nilai sebesar 16.708. Hal tersebut lebih besar dari nilai pada F<sub>tabel</sub> sebesar 2,59. Selain itu, hasil memiliki signifikansi kurang dari 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.

**Uji T**

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t<sub>tabel</sub> dan melihat signifikansinya. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi relatif tiap variabel independent terhadap variabel dependent. Apabila nilai t<sub>hitung</sub> melebihi nilai t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 9 Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.689	2.360		3.258	.002
	X1	.528	.234	.399	2.256	.029
	X2	-.519	.186	-.460	-2.782	.008
	X3	.465	.185	.370	2.517	.016
	X4	.612	.279	.442	2.198	.034

### 1. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data yang dihasilkan, diketahui bahwa:

#### 1. Variabel Konsistensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.256 > t_{tabel}$  sebesar 2.018. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh dari variabel Konsistensi terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa Konsistensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

#### 2. Variabel Keterlibatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.782 > t_{tabel}$  sebesar 2.018. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh dari variabel Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  yang menyatakan bahwa Keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

#### 3. Variabel Adaptabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.517 > t_{tabel}$  sebesar 2.018. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh dari variabel Adaptabilitas terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  yang menyatakan bahwa Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

#### 4. Variabel Misi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.198 > t_{tabel}$  sebesar 2.018. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh dari variabel Misi terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  yang menyatakan bahwa Misi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

### Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan dari tiap variabel (Rizkia et al., 2023). Menurut (Montgomery et al., 2021) dalam bukunya menjelaskan bahwa, regresi linear berganda merupakan metode regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel regressor. Penjabaran lain juga diberikan oleh (Anderson et al., 2014) bahwasanya, analisis regresi berganda merupakan analisis regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel independent.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi pada penelitian sebagai berikut:

$$Y = 7,689 + 0,528X_1 - 0,519X_2 + 0,465X_3 + 0,612X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 7,689 mengandung arti jika variabel konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas, dan misi bernilai 0 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 7,689.
2. Pada variabel konsistensi, nilai koefisien regresi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,528. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel konsistensi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 atau 52,8%.
3. Pada variabel keterlibatan, nilai koefisien regresi terhadap kinerja pegawai sebesar -0,519. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel keterlibatan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar -0,519 atau -51,9%.
4. Pada variabel adaptabilitas, nilai koefisien regresi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,465. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel adaptabilitas mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,465 atau 46,5%.
5. Pada variabel misi, nilai koefisien regresi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,612. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel adaptabilitas mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,612 atau 61,2%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Konsistensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Surakarta**

Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan, nilai, dan simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Hal tersebut menjadikan anggota organisasi memiliki rasa keterikatan, kejelasan tindakan, dan prinsip utama. Konsistensi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di didalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.256 > t_{tabel}$  sebesar 2.018 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa Konsistensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konsistensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rajagukguk et al., 2024) dan (Bahtiar, 2020). Penelitian menyatakan bahwa variabel konsistensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta memiliki kemampuan yang baik dalam mempertahankan apa yang mereka kerjakan (konsistensi). Selain itu, koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,528. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Konsistensi mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 atau 52,8%.

### **Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Surakarta**

Keterlibatan merupakan gambaran dari besaran tingkat rasa memiliki para pegawai terhadap organisasi. Pimpinan perlu menghargai Keterlibatan selama berkaitan dengan ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.782 > t_{tabel}$  sebesar 2.018 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  yang menyatakan bahwa Keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riris Sianipar, 2021) dan (Bahtiar, 2020). Penelitian menyatakan bahwa variabel keterlibatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Adaptabilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Surakarta**

Organisasi yang telah terinterasi dengan baik sering sangat sulit untuk dirubah. Integrasi kedalam dan adaptasi keluar dapat menjadi rintangan. Organisasi yang memiliki kemampuan menciptakan perubahan dan kemampuan organisasi untuk belajar merupakan organisasi yang memiliki adaptabilitas. Hal tersebut sesuai bahwa adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.517 > t_{tabel}$  sebesar 2.018 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  yang menyatakan bahwa Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Halawa & Simorangkir, 2024) dan (Bahtiar, 2020). Penelitian menyatakan bahwa variabel adaptabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,465. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Adaptabilitas mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,465 atau 46,5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara adaptabilitas dengan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Misi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Surakarta**

Organisasi yang sukses memiliki tujuan yang jelas dan arah yang mendefinisikan tujuan organisasi dan tujuan strategis. Selain itu, juga mampu mengungkapkan visi tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan ketika perubahan misi yang mendasari organisasi, perubahan juga terjadi pada aspek lain dari budaya organisasi. Hal tersebut mengungkapkan bahwa misi menggambarkan tingkatan pemahaman para pegawai terhadap arah atau tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.198 > t_{tabel}$  sebesar 2.018 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  yang menyatakan bahwa Misi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa misi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riris Sianipar, 2021) dan (Bahtiar, 2020). Penelitian menyatakan bahwa variabel misi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,612. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Misi mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,612 atau 61,2%. Hubungan yang positif antara Misi dan Kinerja ditunjukkan dengan positifnya nilai dari koefisien.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konsistensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta.
2. Keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta.
3. Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta
4. Misi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DINKOMINFO SP) Kota Surakarta.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan kepada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DISKOMINFO SP) Kota Surakarta dapat memerhatikan, mempertahankan dan terus meningkatkan budaya organisasi yang telah terbentuk dalam Dinas. Hal tersebut penting untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja dari para pegawai di instansi terkait.

Oleh karena itu, diharapkan hasil ini akan membantu sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi. Meskipun variabel lain telah masuk dalam kategori yang baik, alangkah baiknya jika pihak instansi lebih menekankan dalam artian yang baik seperti meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan kemantapan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga suatu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar penelitian ini yang berhubungan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut untuk memperkaya kajian akademis terkait dan memperoleh temuan penelitian yang lebih beragam. Selain itu, dapat pula memperbanyak sampel dan lokasi penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih luas dan hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. UNIMAL PRESS. <https://repository.unimal.ac.id/3225/>
- Agarwal, D. D. (2023). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 5(11), 1492–1496.
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*, 230–238. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Camm, J. D., & Cochran, J. J. (2014). *Statistic for Business and Economics* (12th ed.). Cengage Learning.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. 2(6), 15.
- Asteriou, D., Hall, S. G., & Fourth. (2021). *Applied Econometrics* (4th ed.). RED GLOBE PRESS.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(June). <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bahtiar, Y. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA*. Muhammadiyah Univeristy of Surakarta.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141–154. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). SAGE Publication, Inc.
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 815–829. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.647>
- Dike, G. N., Eukora, I. I., Okeke, C. O., & Eboh, O. S. (2024). Organizational Culture on Employee Performance of Aluminum Roofing Sheet Manufacturing Firms in. *British Journal of Marketing Studies*, 12(6), 41–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.37745/bjms.2013/vol12n64171>
- Etalong, T. A., & Chikeleze, F. O. (2023). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Survey of Selected Public Sector Organizations in Enugu. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(7), 73–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol11n77386>
- Fatihudin, D. (2015). *METODE PENELITIAN Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.

- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firdaus, Y. M., Avianto, R. Y., & Zain, M. A. (2024). TINJAUAN ASPEK KEADILAN DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT ATAS APARATUR SIPIL NEGARA. *YUSTISI: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 11(2), 122–136.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2020). KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI UNGGULBERBASIS KEARIFAN LOKAL DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JATENG. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 69–82.
- Halawa, R. L., & Simorangkir, T. (2024). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis Nommensen (JABN)*, 1(1), 172–196.
- Hasibuan, S. J. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA. *Jurnal Visi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2).
- Husainah, N., Hanifah, A., Hasanah, Jamilah, S., Annas, M., & Toyyibi, A. M. (2024). *Metode Penelitian Ekonomi Bisnis* (M. Arifin (ed.); 1st ed.). Duta Sains Indonesia.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2020). *The Effect of Organizational Culture on Employee Performance*. 4(3), 380–387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (13th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mittal, A., Dhiman, R., & Lamba, P. (2019). Skill mapping for blue-collar employees and organisational performance: A qualitative assessment. *Benchmarking*, 26(4), 1255–1274. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2018-0228>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to Linear Regression Analysis* (6th ed.). WILEY.
- Munawaroh, N. H., Kistyanto, A., & Wardoyo, D. T. W. (2024). The Influence of Organizational Culture and Leadership style on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 6(7). <https://doi.org/https://whhttps://www.doi.org/10.56726/IRJMETS60302>
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). *Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country*. 382–392. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (1st ed.). Prenada Media.
- Opoku, E. O., Hongqin, C., & Aram, S. A. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1345>
- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study at Foreign-Invested Logistics Service

- Enterprises Approaching Sustainability Development. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., & Halawa, R. L. (2024). Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. *JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 4(1), 102–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.51622/jispol.v4i1.2386>
- Riris Sianipar. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Jaraga Sasameh Buntok. *Kindai*, 17(2), 213–226.
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Rahmat, Misno, Bander, S. E., Safarida, N., Indrajaya, S., Yudawisastra, H. G., & Atmoko, A. D. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis* (M. A. Wardana (ed.)). Intelektual Manifes Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *MANAGEMENT* (13th ed.). Pearson Education.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University , Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.268>
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2024). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 4(3), 744–751. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685>
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 2(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business; A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk*. 31(2), 427–437. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Siregar, B. G., & Hardana, A. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Syamhari, W. (2023). Globalisasi dan Tatanan Ekonomi Baru. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1(1), 23–31.
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (K. Rifa’I (ed.); 1st ed.). STAIN Jember Press.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>
- Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumajas, N. (2019). DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKA KINERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW. *EKSEKUTIF: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–8.
- Yaman, B., Hardiyanti, N., & Supriyadi, L. (2022). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Communication On Employees Performance. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 12(3), 2210–2216. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.610>