

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Surabaya

Markamah¹, Nindria Untarini²

Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email korespondensi: markamah.23374@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of organizational culture and non-physical work environment on employee performance at the Surabaya City National Unity and Politics Agency. The data for this study were collected through a survey using a questionnaire distributed to 51 employees of the population at the Surabaya City National Unity and Politics Agency. The sampling technique for this study used Non-Probability Sampling with a saturated sampling method. The approach to this study is a quantitative study using data analysis, namely multiple linear regression. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. The implications of the results of this study are that through a good organizational culture such as innovation, work orientation, concern between employees, and a non-physical work environment such as providing comfort and security can improve employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Non-Physical Work Environment; Organizational Culture*

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi sumber daya manusia utama yang memiliki peran dalam merancang, menjalankan, serta mengendalikan roda kegiatan instansi sebagai sarana untuk memaksimalkan program kerja yang ada. Kondisi sekarang ini, menjadikan Indonesia menghadapi perubahan era Revolusi Industri 4.0, yang menuntut organisasi untuk mampu mengadopsi dan menguasai teknologi terbaru. Dalam menghadapi era tersebut, ketahanan dan keahlian sumber daya manusia menjadi sebuah keharusan serta kemampuan unggul agar mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Dengan demikian, seperti yang disampaikan Safira dan Rozak (2020) bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan untuk memastikan daya saing tetap terjaga di tengah perubahan global yang semakin pesat. Menurut Ibrahim (2021), keberlangsungan suatu instansi memerlukan kunci dari kompeten atau tidaknya sumber daya manusia yang tersedia, karena berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan aspek yang mendukung perkembangan sumber daya manusia agar setiap individu dapat mengoptimalkan potensinya secara maksimal.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan di dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Bakesbangpol Kota Surabaya pada akhirnya turut mempengaruhi output didalam instansi ini. Sebagai lembaga yang berperan secara teknis,

Bakesbangpol Kota Surabaya senantiasa mengikuti pedoman kebijakan dan strategi dalam upaya membangun persatuan nasional dan politik saat melaksanakan tugasnya. Setiap tahunnya, langkah-langkah kebijakan teknis dan strategis ini selalu diperbaharui dengan penegasan prioritas yang lebih spesifik dan penyesuaian terhadap objek dan target baru yang mencerminkan perubahan yang sedang berlangsung. Dengan demikian, penting untuk menilai dan memantau pencapaian kinerja Bakesbangpol Kota Surabaya guna menjamin bahwa pelaksanaan tugasnya berjalan secara efektif dan optimal.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, harapan dari organisasi adalah mendapatkan kinerja yang terbaik. Namun, fenomena permasalahan terjadi pada masing-masing bidang yang ada pada Bakesbangpol Kota Surabaya. Pada Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik, fenomena permasalahan mengenai kinerja terjadi dengan adanya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik sebab penyelesaian target yang terlambat. Disisi lain, pada Bidang Kesatuan Bangsa permasalahan kinerja muncul pada pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan optimal dikarenakan pegawai seringkali mengabaikan hal-hal kecil (detail) sehingga apa yang menjadi ekspektasi pimpinan tidak dapat terealisasi, juga pada Bidang Sekretariat dihadapkan pada banyaknya program kerja sehingga mereka mengalami *overload* dalam pekerjaannya. Fenomena permasalahan mengenai kinerja pegawai diperkirakan karena adanya ketidaksesuaian budaya organisasi di Bakesbangpol Kota Surabaya yakni kurangnya sikap saling membantu antar pegawai jika terdapat salah satu pegawai yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terjadi budaya kurang disiplin ketika datang di tempat kerja serta beberapa agenda rapat yang seringkali tidak tepat waktu. Sikap ini terjadi pada semua bidang, yang berdampak pada banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan maksimal.

Sugiyono & Rahajeng (2022) menyampaikan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan dalam membentuk pedoman perilaku yang jelas bagi para karyawan. Keberadaan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas operasional, khususnya dalam mendorong kinerja pegawai, dalam mengantisipasi masa yang akan datang. Menurut Ibrahim (2021), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang menerapkan budaya dengan nilai-nilai luhur dapat menyamakan kinerja pegawai. Hafid dan Kurnia (2019) menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai faktor pemersatu dalam dunia kerja, karena dapat mendorong interaksi dan kebiasaan positif di antara pegawai. Dengan demikian, keselarasan dalam pola kerja dapat tercapai, yang berujung pada peningkatan kinerja untuk mencapai kesuksesan instansi.

Selain budaya organisasi, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik yakni masih minimnya interaksi dan ketidakharmonisan semua elemen didalamnya. Hal ini dikarenakan banyaknya beban kerja yang diberikan di masing-masing bidang, namun tidak diimbangi dengan banyaknya pegawai (jumlah pegawai sedikit) sehingga setiap harinya pegawai terus menerus fokus dalam bekerja bahkan terkadang tanpa mengenal waktu istirahat. Hal ini menyebabkan interaksi antar pegawai berkurang dan hubungan antar pegawai kurang begitu baik. Lingkungan kerja mencakup atmosfer serta kondisi yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya dalam suatu kelompok atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiasih et al. (2022)

mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Danduru et al. (2023) dan Ibrahim (2021), yang menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan didapat dari lingkungan area kerja pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya tengah berupaya menjalankan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya 2022-2026. RPJMD ini mencakup lima misi utama, yakni membangun perekonomian yang inklusif, mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, memperkuat tata kelola perkotaan, mentransformasi birokrasi menjadi lebih bersih dan berbasis digital, serta menciptakan ketertiban dan keamanan yang berkeadilan. Untuk merealisasikan misi ini, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna memastikan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga berdasarkan uraian fenomena yang terjadi, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya”.

Budaya Organisasi

Tuala (2020: 4) mendefinisikan serangkaian nilai-nilai yang mendasar yang mencakup apa itu yang dipercayai, kandungan nilai-nilai organisasi, serta pengembangan perilaku dalam suatu organisasi sebagai budaya organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai acuan pegawai untuk menetapkan program kerja, membangun pola pikir dan efektivitas kinerja, meningkatkan kreativitas serta inovasi, serta menciptakan kesatuan dan integritas dalam organisasi. Menurut Soelistyo et al. (2022: 9) budaya organisasi menggambarkan cara organisasi beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Budaya ini terbentuk dari gabungan asumsi, perilaku, mitos, cerita, dan ide yang terinternalisasi di dalam organisasi, sehingga memberikan makna pada setiap aktivitas dan interaksi antar anggotanya. Peran budaya organisasi sangat vital dalam meningkatkan efektivitas kinerja, baik organisasi maupun para pegawainya. Berdasarkan pengertian dan penjelasan tersebut memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan perilaku yang berkembang di dalam organisasi dan membentuk norma yang dipelajari serta dijalankan oleh seluruh karyawan dalam mendukung setiap aktivitas kerja. Untuk mengukur budaya organisasi dapat mengacu pada Sulaksono (2015: 14), yaitu menggunakan: perhitungan risiko secara inovatif, hasil menjadi acuan pekerjaan, kepentingan karyawan menjadi orientasi pekerjaan, dan penyelesaian tugas secara rinci.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2017: 60), menjelaskan lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek yang melibatkan semua aktivitas yang ada di organisasi dari berbagai sumber daya, baik antara pemimpin dan karyawan maupun sesama rekan kerja. Tidak seperti lingkungan fisik yang dapat dirasakan secara langsung, lingkungan kerja non fisik lebih bersifat abstrak dan tidak dapat diidentifikasi melalui panca indera, seperti pendengaran, penglihatan, atau perabaan. Contohnya,

kepercayaan, komunikasi yang baik, serta dukungan emosional menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal yang sama disampaikan oleh Widyaningrum (2019: 58) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, kolega, maupun bawahan. Hubungan interpersonal yang berkualitas ini menjadi keharusan untuk peningkatan kepuasan kerja, semangat, dan produktivitas karyawan. Dalam mengukur lingkungan kerja yang baik, penelitian ini mengadopsi indikator lingkungan kerja dari penelitian Dirgantara (2023), yang meliputi, cahaya yang menyinari area kerja, suhu udara di tempat kerja, keadaan kerja yang bersih, pewarnaan area kerja, aman atau tidaknya area kerja, serta komunikasi dan interaksi sesama level.

Kinerja

Hasibuan (2019: 147) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari keterampilan, pengalaman, dan dedikasi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Syaifuddin (2018: 67) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan pelaksanaan suatu pekerjaan serta penyelesaiannya secara bertanggung jawab agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Mardiasih (2022) menyampaikan bahwa setiap individu dalam suatu lembaga memiliki kontribusi yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulan pendapat yang disampaikan merujuk pada pada capaian atas semua yang diupayakan oleh sumber daya manusia di organisasi untuk menerapkan semua potensi terbaiknya dalam kaitanya mendukung visi dan misi organisasi masing-masing. Baik buruknya kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pelimpahan tanggung jawab. Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada Kasmir (2018:2018) yang mencakup, mutu kerja dalam kaitannya dengan kualitas, jumlah dan banyaknya kuantitas yang telah diselesaikan, sejauh mana pekerjaan membutuhkan waktu selesai, biaya yang mampu ditekan, pengawasan dan monitoring dari pihak yang berwenang, serta hubungan antar pegawai.

Perumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Tempat yang menjadi fokus penelitian ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya, yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.2, Surabaya. Data penelitian ini dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 51 karyawan yang merupakan populasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 26 yang dilakukan pada hasil kuesioner dari 51 karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya pada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.652	.335		4.929	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.335	.102	.406	3.298	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.287	.084	.420	3.414	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS, diolah (2025)

Berdasarkan output diatas, didapat persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = 1,652 + 0,335 X_1 + 0,287X_2 + e$$

Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta berniali 1,652 yang mengindikasikan ketika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 0, maka kinerja pegawai akan mencapai 1,653. Apabila faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik memberikan dampak, maka hal tersebut akan menyebabkan pergeseran dalam kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada elemen budaya organisasi atau faktor lingkungan yang bersifat non-fisik, kinerja karyawan masih dapat terjaga dengan baik.

Sedangkan, pada analisis uji t (uji parsial) yang digunakan untuk mengukur dampak secara terpisah dari variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel dependen, masing-masing menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1. Uji Parsial (uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.929	.000
Budaya Organisasi (X1)	3.298	.002
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	3.414	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS, diolah (2025)

Berdasarkan analisis pada variabel budaya organisasi (X1), dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) dari nilai signifikansi (Sig) yang mencapai 0,002. Angka ini lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%). Di samping itu, dengan memanfaatkan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 3,298, dan membandingkannya dengan tabel t ($\alpha/2$; n-k-1) yang memiliki nilai (0,025;48), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,01063. Ini mengindikasikan bahwa nilai t yang diperoleh melebihi nilai t yang tercantum dalam tabel. Dari uraian yang ada, bisa disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak diterima sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima. Jadi, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi performa karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Sedangkan dari analisis variabel lingkungan kerja (X2), dapat disimpulkan tentang hasil uji t (parsial) yang terlihat pada nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 yang menunjukkan nilai di bawah 0,05 (alpha 5%). Selain itu, berdasarkan perhitungan t yang menunjukkan nilai 3,414 dan dibandingkan dengan t tabel ($\alpha/2$; n-k-1) yaitu (0,025;48) yang menghasilkan t tabel sebesar 2,01063, dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Sebagai hasilnya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan kita menerima hipotesis alternatif (H_2). Lingkungan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya memiliki pengaruh pada performa para pegawainya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, dengan dampak budaya organisasi terhadap performa karyawan yang sangat signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Hasil studi sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Hafid dan Kurnia (2019), yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah produk dari interaksi berbagai karakteristik kebiasaan yang berdampak pada kelompok-kelompok di dalam organisasi itu sendiri. Semua ini akan menciptakan pandangan subjektif yang menyeluruh tentang organisasi, yang dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti tingkat toleransi risiko, tekanan yang dirasakan oleh tim, dukungan dari kolega, serta stabilitas pekerjaan. Peran budaya organisasi sangat signifikan, khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya dalam meningkatkan dan mendorong efektivitas institusi, terutama yang berkaitan dengan performa karyawan, baik dalam jangka waktu singkat maupun Panjang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan studi menunjukkan bahwa atmosfer di tempat kerja melalui lingkungan kerja non fisik memengaruhi performa karyawan. Dampak dari atmosfer kerja sangat signifikan terhadap performa karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan temuan yang dirilis oleh Danduru et al. (2023) pada studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Widyaningrum

(2019: 58), menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, kolega, maupun bawahan. Faktor ini tidak boleh diabaikan, karena interaksi sosial yang terbentuk dapat memberi perubahan terhadap kondisi psikis karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya lingkungan kerja yang dimaksud yakni hubungan kerja sesama pegawai serta dengan pimpinan merupakan aspek penting yang mendukung keberhasilan pekerjaan. Jika para pegawai tidak mampu menjaga lingkungan kerja non fisik ini dengan baik, maka banyak pekerjaan menjadi terhambat dan oleh karena tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Peran vital budaya organisasi terletak pada kemampuannya untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi kinerja, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas pegawai dalam jangka waktu singkat maupun lama. Disamping itu lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan karyawan merasa nyaman dan dapat beroperasi dengan efisiensi maksimal. Diharapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dapat menciptakan budaya organisasi yang baik melalui pegawai yang inovatif akan pekerjaan, berorientasi pada semua tujuan organisasi dan juga pegawai yang peduli dan perhatian kepada sesama rekan kerja seperti saling bertegur sapa di area kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti komunikasi dengan atasan maupun kerjasaan tim yang baik dengan sesama rekan kerja yang mendukung kinerja pegawai demi hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Danduru, A., Idris, M., & Asri. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Nobel*, 2(1), 110-119
- Dirgantara, S.A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 1-17
- Hafid, H & Kurnia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208-232
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, D.D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1-15
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mardiasih, U., Chasanah, U., & Yusli, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 289-306
- Safira, A.D.A., & Rozak, H.H.A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Jurnal Proceeding SENDIU*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Soelistyo, D., Setyaningrum, R.P., Aisyah, N., Sahir, S.H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai : Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Tuala, R.P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pustaka Media
- Widyaningrum, M.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press