PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR RAYA MOTOR DAIHATSU BAUBAU

Muhamad Rais^{1*}, Dwi Agustyawati¹, Nur zarliani¹, Safar¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton Indonesia.

E-mail: *raismuhamad000@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana seluruh populasi karyawan perusahaan dijadikan objek kajian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden yang dipilih untuk memberikan gambaran representatif tentang budaya kerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert, di mana instrumen tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk melihat hubungan antara variabel independen, yaitu budaya organisasi, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau. Ini dibuktikan melalui uji t, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 3,259, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,014. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to analyze the extent to which organizational culture influences employee performance at PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau. The research uses a quantitative approach, where the entire population of the company's employees is used as the object of study. The sample size for this study is 47 respondents, selected to provide a representative overview of the company's work culture. Data collection was conducted through questionnaires using the Likert scale, with the instrument having been tested for validity and reliability to ensure the accuracy and trustworthiness of the collected data. The collected data was then analyzed using simple linear regression techniques to examine the relationship between the independent variable, namely organizational culture, and the dependent variable, which is employee performance. The analysis results showed that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance at PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau. This is evidenced by the t-test, which showed a significance value of 0.002, smaller than the 0.05 significance level, and a t-value of 3.259, which is greater than the t-table value of 2.014. Therefore, it can be concluded that a strong organizational culture plays an important role in improving employee performance, creating a productive work environment, and motivating employees to work more effectively.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran karyawan semua itu tidak akan berjalan dengan baik, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain ciri khas inilah yang disebut sebagai budaya organisasi (Dunggio, 2020: 26).

Sikap dan mental seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tolak ukur tercapainya produktivitas organisasi karena karyawan dalam organisasi merupakan faktor penggerak utama bagi sumber-sumber daya yang lainnya dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi (Risnawan, 2018:44). Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Produktivitas kerja seorang pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan heterogen. Produktivitas kerja ini dapat didukung oleh berbagai faktor, diantaranya harus ada komponen untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan serta dengan meningkatkan mutu organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan perubahan organisasi dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Erni, 2011:74). Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan, terutama dalam industri yang sangat kompetitif seperti penjualan mobil.

Industri otomotif terus berkembang dengan cepat seiring dengan inovasi teknologi dan perubahan preferensi konsumen. Perusahaan yang menjual mobil harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini. PT. Makassar Raya Motor Daihatsu adalah salah satu perusahaan yang menjual kendaraan roda empat dengan brand Daihatsu di Kota Baubau.

Dari pengamatan awal yang peneliti lakukan terdapat beberapa fenomena yang terlihat yakni dengan jumlah karyawan yang relative kecil yakni sebanyak 47 orang, interaksi dan kerjasama di PT. Makassar Raya Motor Daihatsu cenderung bekerja secara terpisah dan kurang kolaborasi dengan rekan kerja. Begitu pula dengan tekanan kerja yang tinggi, pegawai dituntut untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga tidak jarang terlihat

pegawai merasa tertekan dan sulit menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau, yang berlokasi di Jalan Sultan Dayanu Ikhsanuddin No. 211, Kelurahan Lipu, Kecamatan Betoambari, Kota Baubau, Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut, yang berjumlah 47 orang. Sesuai dengan definisi populasi menurut Sugiyono (2014:119), populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2017:173), bahwa jika subjek penelitian berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 47 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019:142). Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan pandangan responden terkait fenomena sosial yang diteliti. Skala Likert memberikan bobot pada setiap pertanyaan atau pernyataan, di mana jawaban paling sesuai akan diberi skor tertinggi (5), dan jawaban yang tidak sesuai akan diberi skor terendah (1). Selain itu, menurut Ilahi (2020:39), dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder sebagai bukti bahwa penelitian telah terlaksana dengan baik, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden atau karyawan PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Uji Validasi dan Reabilitas

Uji Validasi menilai validitas kuesioner dengan memastikan item pertanyaan mengukur tujuan kuesioner. Valid jika nilai kurang dari 0,05. Uji Reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner menggunakan Cronbach Alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Uji Hipotesis.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai antara 0

dan 1. Jika $R^2 = 1$, variabel independen sepenuhnya memprediksi variabel dependen, sedangkan jika $R^2 = 0$, variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengambilan keputusan didasarkan pada probabilitas (signifikansi). Jika signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, menandakan pengaruh yang tidak signifikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Budaya Organisasi

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS (5)		S (4)		Netral (3)		TS (2)		STS (1)		N	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X.1	6	12,8	28	59,6	13	27,7	0	0	0	0	47	181
2.	X.2	5	10,6	31	66	10	21,3	1	2,1	0	0	47	181
3.	X.3	5	10,6	39	83	3	6,4	0	0	0	0	47	190
4.	X.4	2	4,3	25	53,2	19	40,4	1	2,1	0	0	47	169
5.	X.5	31	66	10	21,3	5	10,6	1	2,1	0	0	47	212
6.	X.6	1	2,1	36	76,6	8	17	2	4,3	0	0	47	177
7.	X.7	2	4,3	25	53,2	19	40,4	1	2,1	0	0	47	169
8.	X.8	5	10,6	20	42,6	22	46,8	0	0	0	0	47	171
9.	X.9	7	14,9	27	57,4	13	27,7	0	0	0	0	47	182
10.	X.10	22	46,8	20	42,6	5	10,6	0	0	0	0	47	205
11.	X.11	4	8,5	42	89,4	1	2,1	0	0	0	0	47	191
12.	X.12	7	14,9	38	80,9	2	4,3	0	0	0	0	47	193
13.	X.13	15	31,9	17	36,2	12	27,7	2	4,3	0	0	47	186
14.	X.14	2	4,3	31	66	14	29,8	0	0	0	0	47	176

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi, mayoritas responden setuju dengan inovasi dan pengambilan risiko dalam bekerja, dengan 59,6% (X1) dan 66% (X2) memilih setuju, sementara sedikit yang tidak setuju. Sebagian besar responden juga setuju bahwa ketelitian dan kecermatan penting dalam bekerja, dengan 83% (X3) setuju dan 53,2% (X4) setuju. Terkait orientasi hasil, mayoritas responden sangat setuju bahwa perusahaan mengutamakan hasil kerja, dengan 66% (X5 dan X6) memilih sangat setuju.

Pada orientasi individu, 53,2% (X7) setuju bahwa keputusan mempertimbangkan karyawan, dan sebagian besar netral atau setuju bahwa mereka cukup mampu bekerja sendiri (X8). Dalam hal orientasi tim, 57,4% (X9) dan 46,8% (X10) setuju bahwa kerja tim penting untuk kinerja yang baik. Terkait agresivitas dalam bekerja, mayoritas setuju dapat bekerja cepat dan

cekatan (X11 dan X12), dengan 89,4% dan 80,9% memilih setuju. Akhirnya, pada stabilitas kerja, 36,2% (X13) dan 66% (X14) setuju bahwa kestabilan kerja penting untuk mempertahankan hasil yang baik.

Kinerja Karyawan

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS (5)		S (4)		Netral (3)		TS (2)		STS (1)		N	Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y.1	8	17	28	59,6	9	19,1	2	4,3	0	0	47	183
2.	Y.2	7	14,9	31	66	8	17	1	2,1	0	0	47	185
3.	Y.3	12	25,5	24	51,1	7	14,9	4	8,5	0	0	47	185
4.	Y.4	11	23,4	28	59,6	7	14,9	1	2,1	0	0	47	190
5.	Y.5	5	10,6	36	76,6	4	8,5	2	4,3	0	0	47	185
6.	Y.6	3	6,4	35	74,5	8	17,0	1	2,1	0	0	47	181
7.	Y.7	8	17	28	59,6	11	23,4	0	0	0	0	47	185
8.	Y.8	3	6,4	36	76,6	8	17	0	0	0	0	47	183
9.	Y.9	5	10,6	30	63,8	7	14,9	5	10,6	0	0	47	176

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berkualitas serta mereka memiliki keterampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan tugas, dengan 59,6% (Y1) dan 66% (Y2) memilih setuju. Pada indikator kuantitas, 51,1% (Y3) dan 59,6% (Y4) responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan standar instansi, sehingga target kerja dapat tercapai.

Untuk indikator ketepatan waktu, mayoritas responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan 59,6% (Y5) dan 76,6% (Y6) responden memilih setuju. Pada indikator efektivitas, 59,6% (Y7) dan 76,6% (Y8) responden setuju bahwa mereka dapat memaksimalkan sumber daya dan waktu yang tersedia. Terakhir, terkait kemandirian, 63,8% (Y9) responden setuju bahwa mereka mampu bekerja secara mandiri dan berusaha maksimal sebelum meminta bantuan orang lain.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuisisioner maka diperlukan adanya nilai r tabel untuk dibandingkan dengan nilai r hitung. Pada penelitian ini jumlah responden (n) adalah sebanyak 47 responden, maka untuk menentukan nilai r tabel digunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 47 - 2 = 45$, berarti di dapatkan nilai r tabel nya sebesar 0,288.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)				
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,578	0,288	Valid
	X.2	0,516	0,288	Valid
	X.3	0,533	0,288	Valid
	X.4	0,601	0,288	Valid
	X.5	0,537	0,288	Valid
	X.6	0,696	0,288	Valid
	X.7	0,457	0,288	Valid
	X.8.	0,483	0,288	Valid
	X.9	0,476	0,288	Valid
	X.10	0,486	0,288	Valid
	X.11	0,548	0,288	Valid
	X.12	0,494	0,288	Valid
	X.13	0,477	0,288	Valid
	X.14	0,569	0,288	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,674	0,288	Valid
	Y.2	0,840	0,288	Valid
	Y.3	0,873	0,288	Valid
	Y.4	0,786	0,288	Valid
	Y.5	0,724	0,288	Valid
	Y.6	0,826	0,288	Valid
	Y.7	0,744	0,288	Valid
	Y.8	0,782	0,288	Valid
	Y.9	0,657	0,288	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada masing-masing pernyataan pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,288, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kuisioner valid dan dapat dilanjutkan pada tahapan selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan nilai kritis 0,6. Berikut dijabarkan hasil uji realibilitas budaya organisasi dan kinerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,787	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,6	Reliabel

Dari data hasil analisis spss diatas dapat dilihat bahwa hasil uji cronbach's alpha pada dua variabel yaitu budaya organisasi (X) 0,787 dan kinerja karyawan (Y) 0,906 > 0,6 menunjukkan data tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.173	4.177
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,191, hal tersebut berarti bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,1% sedangkan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 47 orang maka diperoleh nilai t tabel dengan rumus $t = (a; n - k)$ atau $t = (5\%; 47 - 2)$ dengan hasil t tabel sebesar 2,014.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.283	7.660		1.342	.186
	Budaya Organisasi	.453	.139	.437	3.259	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dijabarkan nilai signifikansi (Sig.) yang didapat untuk pengaruh Budaya organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar $3,259 > t$ tabel $2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat berpengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Daslim (2023:32) budaya organisasi merupakan nilai yang memandu manusia dalam berperilaku dan melaksanakan tugas. Sedangkan kinerja karyawan memiliki arti keberhasilan yang didapatkan oleh karyawan setiap kali melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan rentang waktu yang telah disepakat, (Islami, 2023:1). Berdasarkan hasil pengujian uji t variabel independen budaya organisasi dengan variabel dependen kinerja karyawan maka diperoleh nilai t hitung sebesar $3,259$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ yang dimana nilai t hitung tersebut lebih besar daripada nilai t tabel yaitu sebesar $2,014$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapa pengaruh antara variabel independen budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi akan dapat berjalan apabila terdapat sinergi yang baik antar karyawan, hubungan yang harmonis dan perasaan yang Ikhlas dan penuh tanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swastini Dunggio (2020) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo yang dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau. Data dari uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,259, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,014, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil uji koefisien determinasi atau R square yang menunjukkan nilai 0,191 mengindikasikan bahwa budaya organisasi hanya mempengaruhi 19,1% dari variabilitas kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diidentifikasi dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi terbukti penting, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat merancang strategi yang lebih komprehensif dan efektif.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, beberapa saran penting telah diajukan untuk meningkatkan hasil dan dampak penelitian di masa mendatang. Bagi PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berharga bagi PT. Makassar Raya Motor Daihatsu Baubau untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan budaya organisasi yang ada. Dengan memahami bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam memperkuat nilai-nilai dan praktik budaya yang positif. Langkah ini tidak hanya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif, tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian serupa di masa depan, disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel baru dalam kajian mereka. Penambahan variabel tambahan dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang bagaimana berbagai faktor berinteraksi dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan memperluas indikator yang dianalisis, peneliti dapat mengungkap wawasan yang lebih komprehensif dan bermanfaat, yang pada akhirnya akan memperkaya literatur ilmiah dan praktik manajerial dalam bidang ini.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 14 No. 2.
- Dunggio, Swastiani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. Jurnal Manajemen

Sumber Daya Manusia. Vol 7 No 1. 1-9.

- Fahmi, Muhammad. Widya Saputri. 2019. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. Sumatra Utara.
- Febrianti, Rika. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Menggunakan Layanan Produk BRI Link di Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur. Makassar: Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Ferdianto, M. Fadel. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Sultan Thaha Jambi. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Haryadi, M. Ery Putro. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Arisma Dawindo Sarana). Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta.
- Herfina, Yosi. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan KEPRI Area Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Indrajaya, I Gusti A.A. I Gusti A.D Andyani. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. Bali.
- Ilahi, M. Mahyu. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Islami, Nur. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan. Skripsi : Fakultas Ekonom dan Ilmu Sosial. Riau.
- Iqram, Jalali. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar.
- Miftakhul, J. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). Jurnal Universitas Negeri Surabaya.
- Muis, M.R. Jufrihen J. Fahmi M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Syariah), 1(1), 9-25.
- Mulyani. Ermi Utami. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda. Jurnal BSR. Vol 2, No. 2.
- Prasetya, Bayu. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. Skripsi Fakultas Ekonomi

dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Resita, Delvie. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Rismawan, Wawan. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Ciamis.
- Sartika. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sarumaha, Werni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi. Vol 1 No 1. 28-36.
- Sasuwe, Mila. Bernhard tewel. Yantje Uhing. (2018). Pegaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. Jurnal EMB. Vol.6 No.4, Hal. 2408 – 2417.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H.E. (2015). Budaya Organisasi. Prenadana Media Group, Jakarta.
- Waldianto, Rizal. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Bengkulu.
- Wardani, Rodiathul Kusuma. M. Djudi Mukzam. Yuniadi Mayowan. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 31 No. 1.
- Zahriyah, Umi Wita. Hamidah Nayati Utami. Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.2 No.1.