



Peran Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan

Azira Zahra Hasibuan¹, Pusporini Palupi Jamaludin^{1*}, Paringsih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

²Fakultas Ilmu Sosial. Administrasi Bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

* Korespondensi: dosen01399@unpam.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the role of organizational culture in optimizing employee performance in Lebak Bulus Village, South Jakarta. A strong organizational culture is considered to have a significant contribution in improving the effectiveness of government officials and the quality of public services to the community. This study uses a qualitative descriptive approach with a phenomenological method, which emphasizes an in-depth understanding of the experiences, views, and behaviors of employees in carrying out their duties in their work environment. The research focuses on actors (employees), social situations, and activities that occur within the village environment. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews with key and primary informants, and documentation. Data validity was tested through triangulation of sources and techniques to increase the validity of the research results. The results show that the organizational culture in Lebak Bulus Village has strengths in the aspects of innovation and risk-taking, orientation towards results, orientation towards people, and stability. However, several weaknesses were still found, such as low individual initiative, lack of attention to detail, weak team orientation, minimal levels of aggressiveness, and limited employee experience and accuracy. Opportunities for improvement can be pursued through ongoing training and the digitalization of public services, although challenges remain, including a passive work culture and resistance to policy change. Overall, organizational culture plays a crucial role in supporting employee performance improvement, but a sustainable strategy is needed to strengthen professionalism and build a more adaptive and progressive work culture. Efforts to address identified weaknesses, such as improving communication between employees, developing leadership skills, and enhancing discipline in carrying out tasks, are essential for the continued development of a positive organizational culture. Furthermore, awareness of the importance of collaboration across organizational divisions must be instilled to create a more productive and efficient work environment.*

Keywords: *Employee Performance, Leadership, Local Government, Organizational Culture, Public Service*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di Kelurahan Lebak Bulus, Jakarta Selatan. Budaya organisasi yang kuat dipandang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintah serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode fenomenologi, yang menitikberatkan pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja mereka. Fokus penelitian diarahkan pada aktor (pegawai), situasi sosial, dan aktivitas yang terjadi di lingkungan kelurahan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan inti dan utama, serta dokumentasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik guna meningkatkan validitas hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kelurahan Lebak Bulus memiliki kekuatan pada aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap manusia, dan stabilitas. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah kelemahan seperti rendahnya inisiatif individu, kurangnya perhatian terhadap detail, lemahnya orientasi tim, tingkat agresivitas yang minim, serta keterbatasan pengalaman dan ketelitian pegawai. Peluang perbaikan dapat ditempuh melalui pelatihan berkelanjutan dan digitalisasi layanan publik, meskipun masih terdapat tantangan berupa budaya kerja pasif dan resistensi terhadap perubahan kebijakan. Secara keseluruhan, budaya organisasi berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, tetapi diperlukan strategi berkelanjutan untuk memperkuat profesionalisme dan membangun budaya kerja yang lebih adaptif dan progresif. Adanya upaya untuk memperbaiki kelemahan yang ditemukan, seperti meningkatkan komunikasi antar pegawai, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, serta meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, sangat diperlukan agar budaya organisasi yang positif dapat terus berkembang. Selain itu, kesadaran terhadap pentingnya kolaborasi antar bagian dalam organisasi juga harus ditanamkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Pemerintahan daerah

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pelayanan publik. Perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan global menuntut organisasi, baik swasta maupun pemerintahan, untuk terus meningkatkan kualitas layanan serta kemampuan beradaptasi. Salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, yang berfungsi sebagai landasan dalam membentuk pola kerja dan interaksi di dalamnya. Penguatan budaya organisasi menjadi hal yang esensial agar instansi pemerintahan mampu menjawab tantangan di tingkat lokal, regional, hingga global.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik pun terus meningkat. Masyarakat kini memiliki akses yang lebih mudah untuk memperoleh informasi, membandingkan layanan, dan menyuarakan kebutuhan atau keluhan mereka. Hal ini memaksa instansi pemerintahan untuk tidak hanya memberikan pelayanan yang cepat dan responsif, tetapi juga transparan dan inovatif. Pemerintah perlu melakukan reformasi dalam sistem kerja dan tata kelola agar dapat menanggapi perubahan ini secara efektif dan menjaga kepercayaan masyarakat.

Selain itu, persaingan global memperluas tantangan bagi sektor publik, khususnya di Indonesia yang menerapkan kebijakan desentralisasi. Pemerintah daerah harus meningkatkan daya saing dalam memberikan pelayanan publik. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif menjadi kunci keberhasilan dalam mencapainya. Instansi yang membangun budaya kerja berbasis inovasi dan kolaborasi cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi dan mengelola sumber daya manusia secara efektif, seperti yang telah terlihat pada beberapa daerah yang mengadopsi teknologi digital untuk mempermudah pelayanan administrasi.

Sebelum menyajikan hasil prasurvei, berikut ini disampaikan gambaran umum mengenai kinerja pegawai di Kelurahan Lebak Bulus, Jakarta Selatan. Informasi ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan Lurah Kelurahan Lebak Bulus, yang menyampaikan perbandingan antara target yang telah ditetapkan dan realisasi yang tercapai selama tiga tahun terakhir (2022, 2023, dan 2024). Adapun indikator yang dinilai mencakup aspek kehadiran, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Pegawai Kelurahan Lebak Bulus, Jakarta-Selatan.

| No. | Indikator Kinerja | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|-----|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1 | Kemampuan atau Keahlian | 95% | 80% | 95% | 85% | 95% | 85% |
| 2 | Etika Profesional | 95% | 85% | 95% | 90% | 95% | 90% |
| 3 | Pengalaman yang Memadai | 95% | 80% | 95% | 85% | 95% | 85% |
| 4 | Kewajiban atau Tanggung Jawab | 95% | 85% | 95% | 85% | 95% | 90% |
| 5 | Kepatuhan terhadap Waktu | 95% | 85% | 95% | 80% | 95% | 85% |
| | Total rata-rata | 95% | 83% | 95% | 85% | 95% | 87% |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025).

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa target kinerja pegawai Kelurahan Lebak Bulus setiap tahunnya ditetapkan sebesar 95% pada seluruh indikator. Namun, realisasi kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa belum semua indikator mencapai target yang ditetapkan, meskipun terdapat peningkatan yang berarti dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, realisasi rata-rata kinerja pegawai masih berada pada angka 83%, dengan indikator **“Kemampuan atau Keahlian dan Pengalaman yang Memadai”** masih rendah, yakni 80%. Hal ini menunjukkan bahwa di awal periode, pegawai masih menghadapi kendala dalam hal keterampilan teknis dan pengalaman kerja. Indikator **“Kewajiban atau Tanggung Jawab”**, serta Kepatuhan terhadap Waktu, juga belum optimal dengan angka realisasi 85%.

Namun demikian, kondisi tersebut mulai mengalami perbaikan pada tahun 2023. Rata-rata realisasi kinerja naik menjadi 85%, di mana indikator **“Etika Profesional”** mengalami peningkatan dari 85% ke 90%, serta **“Kemampuan atau Keahlian”** naik ke 85%. Perbaikan ini menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan kerja dan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab serta etika kerja, baik secara individu maupun dalam tim.

Memasuki tahun 2024, tren positif terus berlanjut dengan realisasi kinerja meningkat menjadi 87% secara rata-rata. Terlihat bahwa **“Kewajiban atau Tanggung Jawab”** mencapai 90%, dan **“Etika Profesional”** tetap stabil di 90%. Sementara itu, indikator lainnya juga mengalami konsistensi, seperti Pengalaman dan Kemampuan, masing-masing tetap di angka 85%, dan **“Kepatuhan terhadap Waktu”** membaik dari 80% di 2023 menjadi 85% di 2024.

Peningkatan yang bertahap ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi mulai berperan aktif dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, profesionalisme, dan rasa tanggung jawab semakin terlihat dalam keseharian kerja. Hal ini sejalan dengan teori Busro (2020) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lima indikator utama, yaitu kemampuan, etika profesional, pengalaman, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap waktu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi kinerja, pegawai di Kelurahan Lebak Bulus menunjukkan perkembangan yang positif dan konsisten setiap tahunnya. Peningkatan ini menjadi bukti awal bahwa penguatan budaya organisasi yang diterapkan telah memberikan dampak nyata terhadap kualitas kerja dan pelayanan publik yang diberikan oleh paratur kelurahan.

2. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode fenomenologi untuk memahami secara mendalam peran budaya organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di Kelurahan Lebak Bulus, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja yang alami tanpa manipulasi kondisi, sehingga peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti observasi langsung, wawancara mendalam, kuesioner, dan dokumentasi, triangulasi, SWOT, Aplikasi Nvivo, kemudian dianalisis secara induktif dengan tujuan menggali makna dan pola yang muncul dari interaksi budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti fenomena dalam konteks alamiah, dimana pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi, analisis data bersifat kualitatif dan induktif, serta hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi semata.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi observasi perilaku pegawai di kantor kelurahan, wawancara dengan informan inti dan informan utama terkait budaya organisasi dan kinerja, penyebaran kuesioner sebagai data pendukung, serta dokumentasi terhadap catatan dan laporan yang relevan. Analisis data dilakukan secara komprehensif dengan bantuan teknik triangulasi untuk memastikan validitas temuan, serta menggunakan

pendekatan analisis SWOT dan aplikasi NVivo untuk mendukung pengelolaan dan interpretasi data kualitatif.

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (*variabel independen*) dan variabel terikat (*variabel dependen*). Variabel bebas mencakup Variabel Budaya Organisasi sebagai (X) dan Variabel Kinerja Pegawai sebagai (Y) yaitu variabel terikat.

Budaya Organisasi (X)

Menurut Schein (2020) budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

Menurut Edy (2019) dalam Menuh dan Saraswastini (2023) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi perusahaan.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Menurut Londok (2019) kinerja ialah hasil prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai, dalam Aseloei, Areros, dan Londok (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

C. Uji Keabsahan Data

Uji Credibility

Menurut Sugiyono (2024) menyatakan “ Uji kredibilitas dapat dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check* “..

dengan aturan dan standar pelayanan publik. Temuan ini memperkuat bahwa budaya kerja yang terbangun menuntut profesionalitas, komitmen, dan kemampuan untuk beradaptasi dalam situasi kerja yang dinamis.

C. Peran Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan

Budaya organisasi di Kelurahan Lebak Bulus menunjukkan adanya penerapan nilai-nilai yang mendukung proses kerja pegawai, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Dari sisi inovasi dan keberanian mengambil risiko, pegawai merasa diberikan ruang untuk berinovasi, namun inovasi tersebut tetap dibatasi oleh aturan dan prosedur yang ketat. Hal ini membuat budaya inovasi bersifat terbimbing dan tidak sepenuhnya bebas, sesuai dengan pernyataan Lurah yang menekankan bahwa inovasi harus tetap dalam koridor peraturan demi menghindari kerugian bagi masyarakat. Sementara itu, perhatian terhadap detail masih menjadi kelemahan, di mana pegawai terkadang kurang teliti dalam memeriksa kelengkapan berkas atau memberikan informasi kepada warga, yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan kurang fokus. Dalam hal orientasi pada orang, budaya saling menghargai dan membantu antarpegawai sudah terjalin dengan baik, menciptakan suasana kekeluargaan yang kondusif untuk pelayanan publik. Namun, budaya kerja tim belum sepenuhnya menyatu dalam aktivitas sehari-hari, di mana koordinasi antarbidang masih kurang optimal dan pegawai cenderung mengerjakan tugas secara individual. Budaya agresivitas dalam konteks persaingan positif juga belum berkembang maksimal; pegawai lebih fokus menyelesaikan tugas masing-masing tanpa adanya dorongan kompetitif yang signifikan. Meski demikian, stabilitas kerja menjadi salah satu kekuatan budaya organisasi, di mana pembagian tugas jelas dan konsisten, memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan lancar sesuai SOP. Secara keseluruhan, budaya organisasi di Kelurahan Lebak Bulus sudah mulai membentuk pola kerja yang positif, tetapi beberapa aspek perlu diperkuat agar dapat lebih mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Terkait dengan kinerja, pegawai di Kelurahan Lebak Bulus secara umum sudah berjalan cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang diharapkan. Kemampuan dan keahlian pegawai secara umum memadai, dengan dukungan pengalaman dan bimbingan dari pegawai senior, namun peningkatan kapasitas secara berkelanjutan tetap diperlukan agar pelayanan semakin optimal. Dalam hal etika profesional, pegawai sudah menunjukkan sikap disiplin, sopan, dan menjaga interaksi yang baik dengan masyarakat, meskipun masih ada tantangan teknis

yang kadang mengganggu kelancaran tugas. Pengalaman kerja pegawai senior menjadi modal penting bagi kelurahan, sedangkan pegawai baru membutuhkan pembinaan agar mampu mengikuti ritme kerja dengan baik. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sudah tertanam, terlihat dari upaya mereka menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi padat, namun kemandirian dan inisiatif pribadi masih dapat lebih ditingkatkan untuk mendukung efektivitas kerja. Aspek kepatuhan terhadap waktu dan target penyelesaian pekerjaan masih menjadi kendala, di mana masih ditemukan keterlambatan kehadiran dan penyelesaian tugas yang perlu mendapat perhatian serius agar pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu. Dengan demikian, meskipun kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang positif, perbaikan pada beberapa aspek sangat penting untuk mendorong pelayanan yang lebih efektif dan efisien.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang diperoleh melalui wawancara dengan informan inti dan utama serta observasi di lapangan, peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Budaya organisasi di Kelurahan Lebak Bulus secara umum sudah berjalan dengan baik, terutama pada aspek stabilitas kerja dan orientasi pada orang. Pegawai mampu menjaga konsistensi dan menunjukkan sikap peduli serta kerja sama dalam melaksanakan tugas. Namun, masih ditemukan kelemahan pada perhatian terhadap detail, kerja sama tim, dan agresivitas kerja, di mana beberapa pegawai kurang teliti dalam pekerjaan administratif, koordinasi tim belum optimal, serta inisiatif kerja masih perlu ditingkatkan. Kinerja pegawai tergolong cukup baik, terutama pada aspek etika profesional dan tanggung jawab. Pegawai menjalankan tugas dengan sikap sopan, ramah, serta kesadaran dan komitmen yang baik walaupun tanpa pengawasan langsung. Namun, masih terdapat kekurangan pada kemampuan teknis, pengalaman kerja, dan kedisiplinan waktu. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami prosedur pelayanan, ada yang latar belakang pendidikannya belum sesuai bidang tugas, dan kedisiplinan kehadiran serta penyelesaian tugas belum konsisten. Selain itu, keterbatasan jumlah pegawai dan beban kerja yang tinggi turut memengaruhi penyelesaian tugas secara optimal. Budaya organisasi menunjukkan kecenderungan positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai etika, tanggung jawab, stabilitas, kerja sama, serta kepemimpinan berperan penting menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan produktif. Meski pegawai cenderung menunggu arahan sebelum bertindak, inisiatif dalam melaksanakan tugas sudah mulai terlihat. Hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang konsisten dapat memperlancar pelaksanaan tugas,

sementara kelemahan dalam budaya seperti kurangnya kerja sama tim, minim inisiatif, dan ketidakdisiplinan waktu dapat menghambat pencapaian kinerja maksimal. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai budaya organisasi secara menyeluruh sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Agustina, I. F. (2024), Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan, *Journal Of Administration and Educational Management*, Vol. 7 No.1, Januari-Juni, 2024 <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8636>
- Ardi, D. S., & Agustina, I. F. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *J. Adm. Educ. Manag*, 7(01), 1-16. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8636>
- Armediana Sukmarwati, Margareha Suryaningsih, Ida Hayu, (2020), Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gungpati Kota Semarang, *Jurnal Artikel*, Vol. 1 No.7
- Coulter, Robbins. (2017). *Manajemen* Jilid 2 Edisi 13. Erlangga
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dewi Sri Susanti dan Nur Salam. (2019). *Analisis Regresi dan Korelasi*. Malang: CV. IRDH.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ganyang, M. T (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media. Stoner
- Habudin, (2020), *Budaya Organisasi*. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32. Repository Ubhara Jaya
- Hadju, L., & Adam, N. (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Publik: *Jurnal. Manajemen* <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Handayani, R. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2).
- Harefa, P., Waruwu, S., Waruwu, M. H., & Mendrofa, Y. (2024). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara, *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, Vol.7 No.1, <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.267>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi. Aksara, Jakarta <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>

- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024), Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal of Education Research*. Vol. 5, No. 3
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hery, (2018), Analisis Laporan Keuangan : Integrated and Comprehensive. Edition. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia : Jakarta
- Ibrahim, A. H., Pora, R., & Pora, A. (2020), Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Mangoli Tengah Kaupaten Kepulauan Sula), *Jurnal Governement of Archipelago-JGOA*. Vol. 1, No.1
- Jamaludin, P. P.(2021), Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol.7, No. 2
- Jismin, J., &Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu, *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), Vol. 1 No.2, Hal 20-29, 15 Januari 2022 - 15 Maret 2022.
<https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Kasmir, (2018), Analisis Laporan Keuangan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif." *Jurnal Ilmiah*
- Mukrodi, M. (2022), Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, *Inovasi Ilmiah Ilmu Manajemen* E-ISSN 2598-4950Vol. 9, No. 2, December 2022
- Neuman, L. (2020), Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan. Kuantitatif (7th ed.). PT Indeks.
- Patiran, A. (2010), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS), *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 5 No.2
- Profesi Pendidikan 9.4 (2024): 2721-2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Putri Pertiwi, (2022), Pengaruh Store Atmosphere, Shopping Lifestyle dan Fashion Involvement terhadap Impulse Buying dengan Positive Emotion sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Konsumen Rabbani di Kota Salatiga), *Social Science Studies*, Vol. 2, No. 3: 215-239. <https://doi.org/10.47153/sss23.3862022>
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sedarmayanti, (2020), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung: Mandar Maju
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*" Holt, Rineart and WinSton, Inc. New York.v
- Stoner, James A.F. 2020. *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo
- Subhaktiyasa, Putu Gede. "Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan

- Sugiyono, (2018), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan. Development. Bandung : Alfabeta
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- Sutrisno, E. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia " , Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syafindawaty, (2020), Metode Simple Additive Weighting (SAW). Diambil kembali dari Metode Simple Additive Weighting (SAW) - UNIVERSITAS RAHARJA:<https://raharja.ac.id/2020/04/03/metodesimple-additive-weighting-saw/>
- V. Wiratna Sujarweni. Metodologi Penelitian (2022). Yogyakarta: PT. PUSTAKA
- Wibowo, K. Q., & Mawar, M. (2024), Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, *Jurnal Media Administrasi*, Vol. 9 No.1 <https://doi.org/10.56444/jma.v9i1.1395>