

PERAN PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

Tetra Hidayati¹, Nurul Huda², Aulia Nursabila³, Jahara Salina⁴, Dini Nadia Ning Tyas⁵, Siti Rachmaniyah⁶
Universitas Mulawarman Samarinda, Kaltim

Correspondence		
Email: tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id, jiraalfiqry@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 2 Desember 2024	Accepted: 10 Desember 2024	Published: 11 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perubahan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan kajian literatur dari berbagai penelitian sebelumnya. Hasil studi menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Perubahan budaya organisasi yang adaptif dan konstruktif dapat mendorong inovasi, kolaborasi, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Temuan ini juga menekankan pentingnya peran kepemimpinan, manajemen perubahan, serta pengelolaan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam proses transformasi budaya organisasi. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi yang terencana dan strategis merupakan salah satu langkah penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era modern.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Perubahan Budaya, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of organizational culture change on employee performance based on a literature review of various previous studies. The results of the study indicate that organizational culture change has a significant influence on improving employee performance, both in the private and government sectors. Adaptive and constructive organizational culture change can encourage innovation, collaboration, and work motivation, which ultimately increases organizational productivity and effectiveness. These findings also emphasize the importance of the role of leadership, change management, and management of external factors such as the work environment and individual characteristics in the process of organizational culture transformation. Thus, planned and strategic organizational culture change is one of the important steps to improve the competitiveness and sustainability of organizations in the modern era.

Keywords: Organizational Culture, Cultural Change, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi untuk membangun identitas dan cara kerja yang khas. Namun, dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, perubahan lingkungan bisnis yang dinamis memaksa organisasi untuk menyesuaikan budaya mereka agar tetap relevan dan kompetitif (Kholiqin, A., & Brawijaya, U.2019).

Perubahan budaya organisasi sering kali dilakukan sebagai respons terhadap berbagai tantangan eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan dinamika pasar. Di sisi lain, faktor internal seperti pergantian kepemimpinan, restrukturisasi, dan inovasi proses kerja juga dapat mendorong perlunya transformasi budaya. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi cara kerja karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi mencakup berbagai indikator, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, dan kepuasan karyawan. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan inklusif cenderung meningkatkan kinerja organisasi (Tamimi et al., 2022). Namun, proses perubahan budaya tidak selalu berjalan mulus. Resistensi dari karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif, dan minimnya dukungan dari pimpinan sering menjadi hambatan dalam implementasi perubahan tersebut.

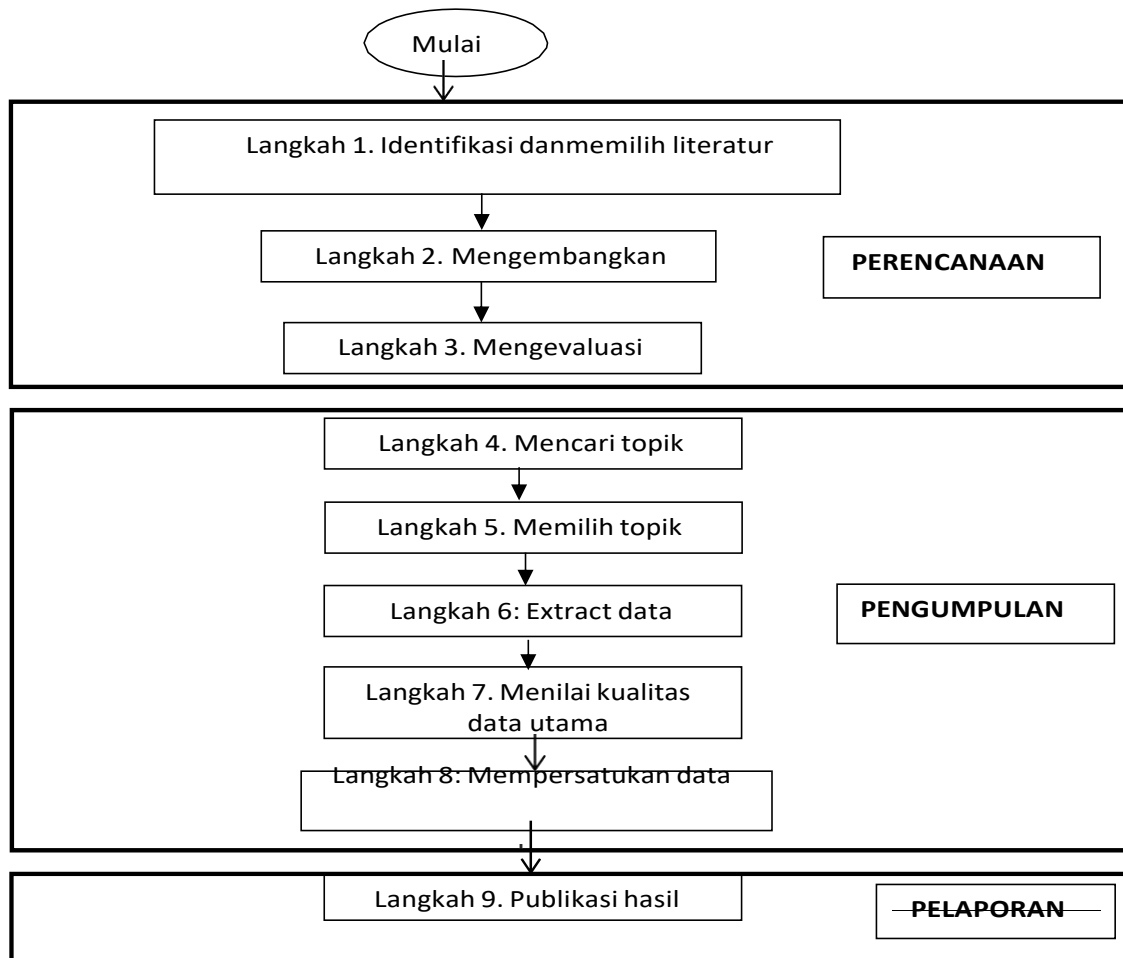
Penelitian ini penting untuk dilakukan karena memahami hubungan antara perubahan budaya organisasi dan kinerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang strategi transformasi yang efektif (Falya Utami Putri et al., 2023). Dengan meneliti bagaimana perubahan budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengeksplorasi peran perubahan budaya organisasi terhadap kinerja, dengan fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan transformasi budaya serta dampaknya terhadap pencapaian target organisasi. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan untuk mengelola perubahan budaya secara efektif demi mencapai kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji peran perubahan budaya organisasi terhadap kinerja. Metode ini dilakukan melalui beberapa Langkah-langkah (Yuricko Candra Kurniawan, 2024). faktor pendukung dan penghambat transformasi, serta strategi yang efektif. Literatur relevan dikumpulkan dari basis data ilmiah seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan kriteria inklusi meliputi penelitian dalam 10 tahun terakhir, berbasis kuantitatif maupun kualitatif, dan dipublikasikan dalam jurnal bereputasi. Data yang diekstraksi mencakup Judul, Tahun, metode penelitian dan hasil penelitian. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema, yang kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman komprehensif. Hasil penelitian disajikan secara deskriptif dengan tabel untuk mendukung visualisasi data,

sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memahami dampak perubahan budaya organisasi terhadap kinerja dan strategi implementasinya. Langkah pengambilan data sebagai berikut ini.



Gambar 1. Langkah-Langkah *Systematic Literature Review* (SLR)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pencarian dalam *Systematic Literature Review* (SLR) adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengevaluasi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Ini melibatkan merancang kriteria pencarian yang tepat, termasuk istilah kunci, batasan waktu, dan sumber informasi yang digunakan.

No	Judul Penelitian	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja	Ummah, 2019	Kuisisioner, Analisis Deskriptif, Regresi Linier	Terdapat pengaruh signifikan dari manajemen perubahan, budaya organisasi, dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan

	terhadap Kinerja Pegawai		Berganda dengan SPSS	sebesar 41,5%.
2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia	(Pramulya et al., 2023)	Observasi, Angket, Dokumentasi, Analisis Statistik Deskriptif dan Inferensial	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Pengaruh budaya konstruktif mencapai 44,5%, menunjukkan hubungan positif yang kuat.
3	Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	(Nasir et al., 2020)	Analisis Empiris, Studi Literatur	Perubahan organisasi berdampak positif pada budaya organisasi dan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.
4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru	(Rina Uswatun Hasanah & M. Havidz Aima, 2020)	Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F	Budaya organisasi dapat menjelaskan 61,6% dari variabel kinerja karyawan. Hasil menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	(Hidayat, 2021)	Studi Kasus, Observasi	Budaya organisasi yang kuat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja yang kondusif.
6	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BAPPEDA Kota Palembang	(Nur Adriani, Sri Yulidar, 2023)	Regresi Linear Sederhana	Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi $R = 0,302$, menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja.
7	Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	(Yanto, 2019)	Studi Literatur dan Analisis Empiris	Budaya organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi serta meningkatkan performa individu dalam pekerjaan mereka.
8	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor	(Di et al., 2024)	Kuisisioner dan Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Data menunjukkan hubungan positif antara keduanya.
9	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	(Zainuddin & Nasikhah, 2021)	Kualitatif, Studi Pustaka, Dokumentasi	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja, dengan pengaruh

				sebesar 26%.
10	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Alqawiyuu & Putra, 2023)	Kuisioner, Analisis Regresi Linear	Terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi.
11	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	(Falya Utami Putri et al., 2023)	Kuisioner, Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja	(Sinaga et al., 2020)	Studi Kasus, Observasi	Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendorong kerja sama tim dan inovasi.
13	Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinans Perhubungan Sumatera Utara	(Giawa et al., 2024)	Ex Post Facto, Regresi Linear Berganda	variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 7,417 lebih besar dari ttabel 2,003, dan nilai sig 0,000 < 0,05. Variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai thitung sebesar 7,477 dan nilai sig 0,000 < 0,05.
14	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Krakatau Semarang	(Falya Utami Putri et al., 2023)	Kuisioner, Analisis Regresi Linear	Terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, budaya organisasi dan etos kerja memberikan pengaruh sebesar 82,1%.
15	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial	(Sinaga et al., 2020)	Survei Online, Analisis Statistik Inferensial	Studi empiris yang dilakukan oleh beberapa peneliti menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hasil survei online menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan budaya organisasi yang positif memiliki motivasi yang lebih tinggi dan performa kerja yang lebih baik.
16	Dampak Budaya Organisasi	(Ajeng Syifa,	Tinjauan Pustaka,	Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi

	Terhadap Kinerja Pegawai	2015)	Analisis Kualitatif	berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi, sementara budaya negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan turnover yang tinggi.
17	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ	(Tarmizi et al., 2024)	Kuantitatif, Uji 1t	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 5,629, lebih besar dari t tabel sebesar 2,006.
18	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	(Tamalene et al., 2024)	Regresi Linear Berganda	Penelitian menemukan bahwa baik budaya organisasi maupun kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 3,059 dan nilai signifikansi 0,006.
19	Perubahan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja di DISPERKIMHUB Sumenep	(Aisyah & Fitriya, 2024)	Deskriptif Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi akibat penggabungan OPD di Kabupaten Sumenep berdampak positif pada kinerja organisasi meskipun terdapat beberapa hambatan komunikasi.
20	Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Perusahaan	(Dini Andriani, 2024)	Kuantitatif, Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, dengan kontribusi sebesar 18,4% terhadap kinerja. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi 43,2%.

Perubahan budaya organisasi merupakan proses penting yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil review terhadap berbagai penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa perubahan budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan inovatif. Temuan-temuan ini selaras dengan fokus pada judul penelitian "Peran Perubahan Budaya Organisasi terhadap Kinerja," yang menyoroti bagaimana transformasi budaya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas. Penelitian Joseph Jhonson Chris Marantika, et al. (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi

yang diperkuat dengan etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi budaya organisasi mencapai 82,1%. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi, jika diarahkan pada penguatan nilai-nilai kerja seperti integritas, kedisiplinan, dan kolaborasi, dapat menciptakan dampak besar pada hasil kerja individu dan organisasi. Transformasi budaya yang menanamkan nilai-nilai positif mampu meningkatkan fokus karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan serupa juga diperkuat oleh penelitian Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang (2015), yang menunjukkan hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja dengan nilai korelasi yang kuat. Penelitian ini menggambarkan bahwa perubahan budaya organisasi, seperti penerapan budaya kerja yang lebih inklusif dan komunikatif, dapat meningkatkan hubungan kerja antarpegawai dan mempercepat pencapaian target. Hal ini relevan dalam konteks perubahan budaya organisasi, di mana organisasi sering kali harus menyesuaikan budaya mereka dengan dinamika eksternal seperti digitalisasi atau perubahan pasar.

Penelitian pada PT Asera Tirta Posidonia (2023) menyoroti pengaruh budaya konstruktif terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 44,5%. Budaya konstruktif yang mendukung inovasi dan kerja sama tim adalah salah satu bentuk perubahan budaya yang strategis. Dalam konteks perubahan budaya organisasi, transformasi menuju budaya yang mendorong inovasi dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan eksternal, sekaligus meningkatkan daya saing dan kinerja pegawai. Studi tentang manajemen perubahan budaya organisasi (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kinerja, yaitu sebesar 41,5%. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan budaya organisasi memerlukan dukungan strategi manajemen perubahan yang terencana. Perubahan budaya yang efektif tidak hanya memperbarui nilai-nilai organisasi, tetapi juga mengubah pola pikir karyawan untuk lebih menerima inovasi dan perubahan.

Dalam konteks pemerintahan, penelitian di BAPPEDA Kota Palembang (2023) menunjukkan pengaruh budaya organisasi sebesar 30,2% terhadap kinerja. Meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan sektor swasta, hasil ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi di lingkungan birokrasi tetap memiliki dampak signifikan. Transformasi budaya yang mendorong transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penelitian dari tahun 2024 menyoroti

pentingnya membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja (Sinaga et al., 2020). Transformasi budaya menuju lingkungan kerja yang kondusif, seperti kerja sama tim dan kepuasan kerja, merupakan inti dari perubahan budaya organisasi yang sukses. Budaya yang positif memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal pada pekerjaan mereka.

Penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa perubahan budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan manajemen stres kerja (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019). Gaya kepemimpinan yang transformasional dapat membantu organisasi memfasilitasi perubahan budaya, sementara pengelolaan stres kerja yang efektif dapat mengurangi hambatan dalam proses perubahan. Ini menegaskan bahwa perubahan budaya organisasi tidak hanya soal nilai-nilai baru, tetapi juga melibatkan pendekatan holistik yang mencakup dukungan psikologis dan kepemimpinan yang kuat.

Kesimpulan dari seluruh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi dapat menjadi katalis utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan ini harus dirancang untuk menyesuaikan nilai-nilai budaya organisasi dengan visi strategis perusahaan dan tantangan eksternal. Perubahan budaya yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Peran perubahan budaya organisasi terhadap kinerja terletak pada kemampuannya untuk memengaruhi perilaku, motivasi, dan efisiensi kerja karyawan. Organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal harus bersedia untuk melakukan evaluasi dan transformasi budaya secara berkala. Dengan demikian, budaya organisasi dapat terus relevan dengan kebutuhan zaman, sekaligus menjadi fondasi kuat dalam mencapai keunggulan kompetitif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil *review* dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif, konstruktif, dan positif mampu meningkatkan motivasi, inovasi, kolaborasi, serta produktivitas karyawan. Temuan seperti pengaruh budaya organisasi sebesar 82,1% terhadap kinerja di PT Muara Krakatau Semarang, serta hubungan signifikan dengan nilai korelasi yang tinggi di Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Kota Padang, menegaskan

pentingnya peran budaya organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Selain itu, perubahan budaya yang difasilitasi oleh kepemimpinan yang efektif, manajemen perubahan yang terencana, serta pengelolaan lingkungan kerja dapat memperkuat kinerja karyawan dan organisasi. Dalam konteks judul "Peran Perubahan Budaya Organisasi terhadap Kinerja," dapat disimpulkan bahwa perubahan budaya organisasi yang dilakukan secara terencana dan strategis adalah kunci untuk menghadapi tantangan era modern, seperti digitalisasi, dinamika pasar, dan peningkatan daya saing. Transformasi budaya yang mengadopsi nilai-nilai kerja yang relevan dan membangun pola pikir inovatif memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja, kolaborasi tim, dan motivasi individu. Perubahan budaya organisasi tidak hanya penting untuk menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan keberlanjutan kinerja jangka panjang bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, R. A., & Fitriya, R. (2024). *PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA (Studi pada DISPERKIMHUB Kabupaten Sumenep)*. *ORGANIZATIONAL CULTURAL CHANGES IN PERFORMANCE ENHANCING (Studies at the DISPERKIMHUB of Sumenep Regency)*. 1.
- Ajeng Syifa. (2015). *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(9), 31–38.
- Alqawiyyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Di, P., Camat, K., & Kota, T. (2024). *Skripsi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat tallo kota makassar*.
- Dini Andriani. (2024). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Manajemen SDM terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Recapital Asset Management. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2593–2609. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1135>
- Falya Utami Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 01–12. <https://doi.org/10.37832/maninvest.v1i2.44>
- Giawa, W., Gulo, D., & Tampubolon, K. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada kantor dinas perhubungan provinsi

sumatra utara. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 409–420.

Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.

Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April), 1–11.

<https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1001>

Nur Adriani, Sri Yulidar, Y. A. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BAPPEDA KOTA PALEMBANG PROPINSI SUMATERA SELATAN*.

Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>

Pramulya, F., Mayasari, Palinggi, A., Nirmal, & Runi, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 673–685.

Rina Uswatun Hasanah, & M. Havidz Aima. (2020). *Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta*.

Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443.

<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>

Tamalene, A., Rumadaul, M., Ambon, P. N., Tinggi, S., Azis, A., Kunci, K., & Belakang, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.

Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21.

<https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>

Tarmizi, A., Qohar, M. F. B. Al, Bagus, U., Andriani, A., Agustiyani, N., Illahi, M. R. N., & Rahma, R. A. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 7(2), 819–826.

<https://doi.org/10.31004/jutin.v7i2.27127>

Ummah, M. S. (2019). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BARITO TIMUR. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.

[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)

[8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI](http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)

Yanto, H. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2), 30.

<https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>

Yuricko Candra Kurniawan, S. R. S. (2024). *Systematic Literature Review (SLR): Peran Keterampilan Kepemimpinan dalam Organisasi Bidang Transportasi*. 5(3).

Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41.

<https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>