

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI AKHLAK, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES

**Gusti Hurmuzan Ardiansyah<sup>1\*</sup>, Lukmanul Hakim<sup>2</sup>**

PT Telkom Akses Indonesia<sup>1</sup>, Institute Business and Informatic Darmajaya<sup>2</sup>  
*Ghurmuzan@gmail.com<sup>1\*</sup>, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id<sup>2</sup>*

## Abstrak

Kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan apabila terjadi penurunan kinerja dari konteks individu maupun kelompok akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dari hasil Analisa peneliti adanya penurunan kinerja dipengaruhi oleh AKHLAK Culture Health Index (ACHI) indeks yang dilakukan oleh PT Telkom Akses tahun 2021, terjadi penurunan dari 89% pada triwulan kedua menjadi 76% pada triwulan ketiga, tujuan Penelitian mengetahui pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK (BOA), motivasi dan Budaya Organisasi AKHLAK terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, Populasi seluruh karyawan berjumlah 245 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan divisi CCAN (Corporate Customer Acces Network). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi CCAN sebanyak 98 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan google form kepada responden. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BOA dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square 0,834 artinya 83,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel BOA dan motivasi kerja, setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi yang kedua, nilai R square tersebut menjadi 0,896 atau 89,65%. Hal ini menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperkuat BOA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lampung

**Kata kunci :** Kinerja, Budaya Organisasi AKHLAK, Motivasi

## Abstract

*Employee performance is crucial because declines in individual or group contexts can negatively impact a company. An analysis by PT Telkom Akses in 2021, using the AKHLAK Culture Health Index (ACHI), revealed a decrease in performance from 89% in the second quarter to 76% in the third quarter. This study aims to determine the influence of AKHLAK Organizational Culture (BOA), motivation, and AKHLAK Organizational Culture moderated by leadership style on performance.*

*This quantitative study employs an associative approach. The population comprises 245 employees, with a sample from the CCAN (Corporate Customer Access Network) division totaling 98 employees. Data collection utilized questionnaires distributed via Google Forms. Data analysis employed multiple linear regression.*

*Results indicate that BOA and motivation significantly influence employee performance, with an R square value of 0.834, meaning 83.4% of performance variability is explained by BOA and work motivation. After incorporating moderation variables into the second regression equation, the R square value increased to 0.896, or 89.65%. This indicates that leadership style strengthens BOA and work motivation influencing employee performance at PT Telkom Akses Lampung.*

**Keywords:** Performance, AKHLAK Organizational Culture, Motivation

## 1. Pendahuluan

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan PT. Telkom Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. Saham PT. Telkom Akses (PTTA) sepenuhnya dimiliki oleh PT. Telkom Indonesia, Tbk. PTTA didirikan sebagai bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Wilayah operasi Telkom Akses tersebar di 7 Regional (Sumatera, Jabodetabek, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur & Bali - Nusa Tenggara, Kalimantan, dan Kawasan Timur Indonesia) dan 61 area operasi.

Dari hasil Analisa peneliti adanya penurunan kinerja dipengaruhi oleh ACHI indeks yang dilakukan oleh PT Telkom Akses tahun 2021, terjadi penurunan dari 89% pada triwulan kedua menjadi 76% pada triwulan ketiga, selain itu terjadinya pergantian kepemimpinan yang membuat karyawan diperlukannya adaptasi dengan gaya kepemimpinan yang baru, hal ini juga berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.

Dari teori Budiyanto dan Mocklas, 2020 beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat motivasi, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi. berdasarkan dari penelitian sebelumnya bahwa ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Ariska,

2019. Fitri, 2019, Rizki, 2021). Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi AKHLAK, motivasi dan peran gaya kepemimpinan memoderasi budaya organisasi akhlak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses (PTTA)

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Perilaku dan kinerja karyawan yang efektif dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kokoh (Wardani et al., 2016). Membentuk organisasi yang mendorong kinerja, memahami pendekatan manajemen kinerja merupakan sebuah tahap dinamis dan memandang kedepan (Ratna Wijayanti, 2019). Motivasi dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Motivasi menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020).diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Budaya organisasi ialah sebuah pola yang dibentuk dan dikembangkan oleh kelompok tertentu berdasarkan opini-opini dasar sebagai tujuan supaya organisasi mampu dalam penanggulangan masalah yang muncul karena adanya adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah dijalankan cukup baik sehingga perlu disosialisasikan dan diimplementasikan pada anggota baru sebagai jalan yang sesuai untuk memahami, memikirkan dan merasakan dalam berinteraksi dengan sesama (Novziransyah, 2017)Dalam hal ini, pengembangannya dapat dilangsungkan apabila organisasi tersebut memiliki budaya yang bersifat mendorong kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong para karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. (Erya Rahmadianty, 2018) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.(Ariska, 2019).

## 3. Metode penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis hubungan antara variabel yang ingin diketahui (Syahrudin dan Salim, n.d.). Hubungan antara variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dengan terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer (Syahrudin dan Salim, n.d.). Menyebutkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu pada karyawan PT. Telkom Akses Lampung. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor PT. Telkom Akses yang berjumlah 245 orang karyawan. Sampel sebanyak 98 karyawan di dipilih dengan menggunakan Teknik purposive sampling yaitu divisi CCAN CCAN (Coporate Costumer Acces Network). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari beberapa penelitian sedangkan budaya organisasi AKHLAK yang digunakan dari ACHI (Aklak Culture Health Index) sebanyak 18 pernyataan dari budaya AKHLAK yang disebarkan kepada seluruh karyawan divisi CCAN di Kantor PT. Telkom Akses Lampung dengan menggunakan google form, skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengetahui skor atau nilai dari tiap pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Analisa data menggunakan regresi linnier Merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, dimana terdapat satu respon variabel (dependen) dengan lebih dari satu predictor variable. Dalam analisis regresi moderasi, semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi- asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi.

Persamaan Regresi Model MRA (*Moderated Regression Analysis*)

sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_1 * Z + \beta_4X_2 * Z \dots\dots\dots$$

Keterangan:

Y = variabel dependen	X2 = variabel independen 2
$\alpha$ = konstanta	Z = variabel moderasi
$\beta_1$ - $\beta_4$ = koefisien regresi	X1*Z = variabel interaksi 1
X1 = variabel independen 1	X2*Z = variabel interaksi 2

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen atau predictor yang digunakan. Range nilai dari  $R^2$  adalah 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variabel model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik (Santoso Singgih, 2014).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan dan pembahahasan dalam penelitian ini harus memberikan informasi mengenai hasil analisis dari penelitiannya secara ilmiah dengan menyajikan data dan hasil analalisisnya yang disertai dengan bukti, serta kutipan teori, hasil penelitian sebelumnya.

##### Deskripsi Karakter Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Telkom Akses Lampung Divisi Obww (Operation Bges, Wan Dan Wifi) dengan responden 98 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 1 Jenis Kelamin Responden**

Variabel		Jumlah	Persentase (%) / Mean
Jenis Kelamin	Laki-laki	91	92,9
	Perempuan	7	7,1
Usia	Minimal	19 Tahun	28,3
	Maksimal	42 Tahun	
Lama Kerja	Minimal	1 Tahun	2,7
	Maksimal	10 Tahun	

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu laki-laki artinya karyawan PT Telkom Akses Lampung Divisi Obww (Operation Bges, Wan Dan Wifi) didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang. Usia paling muda 19 dan maksimal usia 48 tahun rata-rata umur 28,3 Tahun, sedangkan lama kerja minimal 1 tahun dan yang paling lama 10 tahun rata-rata 2,7 Tahun.

##### Regresi Linear

Pengujian regresi linear berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu budaya organisasi AHKLAK (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda**

Nilai kolerasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,913	0,834

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi atau persamaan varian (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka R Square sebesar 0.921 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi AKHLAK (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain diluar penelitian ini.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan regresi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 3 Nilai t Regresi Berganda**

Variabel	B	Thitung	Sig
Constan	-12.392	-3.644	0.000
Budaya organisasi Ahklak (X1)	0.651	9,367	0,000
Motivasi kerja (X2)	0.640	3,478	0,001
<i>Dependen variabel : Kinerja karyawan (Y)</i>			

Tabel 3 diatas nilai t hitung variabel budaya organisasi AHKLAK (X1) adalah sebesar 9,367 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan budaya organisasi AHKLAK (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 3,478 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. maka H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Analisis moderasi regresi**

Didalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yakni variabel gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel budaya organisasi AHKLAK (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0. Berikut merupakan hasil pengujian analisis moderasi regresi sebagai berikut :

$$\text{Regresi Moderasi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1 + b_4Z.X_2$$

**Tabel 4 Hasil Uji Korelasi menghadirkan variabel interaksi variabel Z**

Nilai kolerasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,947	0,896

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi dengan interaksi variabel moderasi (Z) terhadap variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen. Angka R Square sebesar 0.896 atau 89,6%, Maka dapat disimpulkan interaksi variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.17 nilai R Square sebesar 0,834 atau 83,4% sedangkan pada tabel 4.19 nilai R Square sebesar 0,896 atau 89,6%, mengalami peningkatan sebesar 6,2%.

**Tabel 5 Interaksi Gaya Kepemimpinan (Z) antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi AKHLAK(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	B	Thitung	Sig
Constant	25.713	20.441	.000
Budaya organisasi AHKLAK (X1) dimoderasi gaya kepemimpinan (Z)	.010	5,837	0.000
Motivasi kerja (X2) dimoderasi gaya kepemimpinan (Z)	.010	2,170	0.033
<i>Dependen variabel : Kinerja karyawan (Y)</i>			

Tabel 5 hasil perhitungan regresi moderasi antara gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi dengan budaya organisasi AHKLAK (X1) menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,050. maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh budaya organisasi AHKLAK (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan variabel motivasi kerja (X2) berinteraksi variabel gaya kepemimpinan (Z) memiliki nilai sig sebesar 0,033 lebih kecil daripada 0,050. Maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kerja. mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Firnawati, 2020)

Pengaruh budaya organisasi AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa BOA mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. BOA dapat meningkatkan kinerja setidaknya melalui tiga saluran yaitu koordinasi dan kontrol yang ditingkatkan di dalam perusahaan, peningkatan keselarasan tujuan antara perusahaan dan *stakeholder*, dan peningkatan produktivitas dan perilaku karyawan. Pertama, budaya perusahaan meningkatkan koordinasi dan kontrol di dalam perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kinerja dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan membantu karyawan untuk berinteraksi dan terlibat satu sama lain dan dengan demikian meningkatkan pemanfaatan berbagi informasi. Dalam hal ini terwujud dalam nilai Amanah, harmoni dan Kolaboratif. Kedua, budaya perusahaan penting karena memotivasi karyawan untuk berkomitmen pada tujuan bersama. Ini tercermin melalui nilai Amanah dan Loyal. Lebih lanjut, AKHLAK juga harus tercermin dalam strategi perusahaan. perlunya budaya perusahaan yang baru dan benar-benar berbeda yang akan menarik berbagai jenis talenta unggul dan menetapkan norma yang berbeda untuk memenuhi tujuan ini. Ketiga, budaya perusahaan dapat mengembangkan kompetensi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan meningkatkan ikatan mereka dengan perusahaan. AKHLAK tidak hanya digunakan sebagai identitas tapi juga perekat budaya kerja. (info BUMN, 2020a). Perusahaan dengan budaya perusahaan yang kuat akan mengungguli perusahaan yang tidak memiliki budaya perusahaan yang kuat yang tercermin melalui profit yang besar. (Zao, 2018)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terhadap karyawan yang tumbuh di dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal karyawan sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan.

Gaya kepemimpinan memiliki memoderasi BOA dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Telkom akses lampung. Artinya bahwa gaya kepemimpinan turut menentukan dalam optimalisasi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kearah pencapaian

tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat harus dilakukan. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin (Sela, 2019).

## 5. Kesimpulan

Pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi AHKLAK terhadap kinerja. Budaya Organisasi AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses. gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh Budaya motivasi kerja terhadap kinerja. Saran bagi perusahaan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya, memberikan pekerjaan sesuai dengan kondisi kerja dan umur karyawan, dan selalu memperhatikan hal – hal apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun terutama pada kebutuhan karyawannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan bisa terpenuhi. memberikan tambahan pendapatan bagi karyawan yang berprestasi, hal tersebut sangat membantu meningkatkan motivasi kerja dan dapat menjadi contoh pada karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya

## Referensi

- Ariska, s. (2019). *Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. Telkom indonesia cabang bandar lampung skripsi*. Universitas islam negeri raden intan lampung.
- Arnanda, r. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pdam tirtanadi sumatera utara. *manajemen ekstensi departemen manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas sumatera utara medan*. Universitas sumatera utara.
- Asanah, h. A. R. R., studi, p., administrasi, i., ilmu, f., dan, s., politik, i., & utara, u. S. (2021). *Terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di pt . Perkebunan nusantara iii*.
- Asnawi, m. A. (2019). *Kinerja karyawan perseroan terbatas : studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. Athra samudra.
- Audrey josephine, & dhyah harjanti s.e., m. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi akhlakterhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Trio corporate plastic (tricolpa). *Jurnal agora*, 5(3), 1–8.
- Budiyanto, e., & mochklas, m. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi kerja. In *evaluasi kinerja sdm*.
- Erya rahmadianty. (2018). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai negeri sipil di smp negeri 15 balikpapan erya. *Studi pustaka*, 6, 7979–7992.
- Farida, u., & hartono, s. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Unmuh ponorogo press*, 185(1), 26.
- Fauzi agustini. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. In *uisu press*. Uis press.
- Firnawati, r., hakim, l., & tahir, n. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten bulukumba. *Kajian ilmiah mahasiswa administrasi publik (kimap)*, 1(3), 993–1007.
- Fitri, m., hardisman, h., & ibrarodes, i. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai rsud mukomuko tahun 2017. *Jurnal kesehatan andalas*, 8(2), 305. <https://doi.org/10.25077/jka.v8.i2.p305.314.2019>
- Harahap, p. (2011). *Budaya organisasi-organizational culture* (pp. 1–112).
- Harfallah jihan ar'hasyidah. (2017). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan ban syariah indonesia kcp kedaton bandar lampung*. Universitas islam negeri (uin) raden intan lampung.
- Hartini. Et al. (2021). Perilaku organisasi. In *journal of chemical information and modeling* (vol. 53, issue 9).
- Hermawati, a. (2021). The influence of quality of work-life and compensation on employee performance through organizational culture (study of agricultural extension in pasuruan regency). *Academy of strategic management journal*, 20(special issue 4),1–11.
- Jaya, i., & ningsih, s. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada pt kao indonesia. *Jimfe (jurnal ilmiah manajemen fakultas ekonomi)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Munawirsyah, i. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii medan. *Bis-a*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Novziransyah, n. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) kantor wilayah sumatera utara medan. *Jurnal jumantik*, 2(1), 13–25.

- Nurul. (2020a). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan kertak hanyar kabupaten banjar. *Administrasi publik*.
- Ratna wijayanti, dkk. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Widyagama press.
- Saifuddin azwar. (2013). *Sikap manusia teori dan pengukurnya*. Pustaka pelajar.
- Sari, e. (2012). *Budaya organisasi membangun etos kerja profesional*. 129.
- Setiyawan, s., malik, m., & yuana, w. A. (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Prosiding snapp2016 sosial, ekonomi, dan humaniora*, 689–707.
- Soselisa, h., & killay, m. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tns kabupaten maluku tengah. *Public policy (jurnal aplikasi kebijakan publik & bisnis)*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p76-87>
- Tuala, r. P. (2020). Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan islam. In *encephale* (vol. 53, issue 1).
- Wardani, r. K., mukzam, d. M., & mayowan, y. (2016). ( studi pada karyawan pt karya indah buana surabaya ). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 31(1), 58–65