

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari

Nuhjira Nunsia¹ *, Sulfa², Samiruddin Tarwan³

^{1,2,3}Jurusan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Halu Oleo-Kendari, Indonesia

*Korespondensi penulis, e-mail : nuhjiranunsia90@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari. Responden penelitian ini berjumlah 28 orang, yaitu pegawai BPBD yang masih aktif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang sudah divalidasi oleh ahli sebelum digunakan di lokasi penelitian. Teknik analisis data yaitu dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kendari. Hal ini terlihat pada hasil output SPSS yaitu nilai budaya kerja sebesar 2,448, hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai budaya kerja semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

The Influence of Work Culture on Employee Performance at the Kendari City Regional Disaster Management Agency

Abstract: The research objective was to analyze the effect of work culture on employee performance at the Kendari City Regional Disaster Management Agency. There were 28 respondents in this study, namely BPBD employees who were still active. The data collection technique uses a questionnaire (questionnaire) that has been validated by experts before being used at the research location. Data analysis technique is done by simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between work culture on employee performance at the Kendari City Regional Disaster Management Agency (BPBD). This can be seen in the SPSS output results, namely the work culture value of 2.448, this shows that the higher the work culture value, the higher the employee performance value at the Kendari City Regional Disaster Management Agency.

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Regional Disaster Management Agency.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (Anggeline, dkk., 2017) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Selain itu, menurut Wibowo (Anggeline, dkk., 2017) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja tidak lain merupakan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Munafiah (2011) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini, faktor yang akan dikaji adalah dari sisi eksternal dalam budaya kerja dan intensitas persaingan. Hessel (2007) menyatakan bahwa unsur manusia penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia, adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien.

Agar kinerja pegawai sesuai dengan standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, maka pemimpin menegakkan aturan-aturan di dalam persoalan dan senantiasa memberikan perhatian dan pengawasan. Secara moral, pemimpin memberikan pengawasan terhadap pegawai dan material

berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan di lapangan ada banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh instansi misalnya, masih ada pegawai yang tidak mematuhi kode etik yang ada di tempat pekerjaannya, masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Husnan (Muhajirin, 2020), menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi, yaitu kualitas kerja meliputi ketepatan waktu dan ketelitian karyawan, kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja, dan sikap indikatornya meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

Langkah konkret yang telah dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu melalui budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses transformasi budaya yang terjadi di perusahaan dalam upaya pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian intergritas ke dalam suatu pekerjaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Triguno (Muhajirin, 2020) berpendapat bahwa bBudaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan Sugiarto (Muhajirin, 2020) berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud kerja atau bekerja. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Menurut Moeljono (2013), dimensi yang digunakan untuk mengukur budaya kerja adalah sebagai berikut. Pertama, integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam perusahaan. Indikatornya yaitu: konsisten tindakan dengan nilai, dan tindakan dengan kode etik profesi. Kedua, profesionalisme merupakan tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Jika untuk menduduki sebuah jabatan dalam organisasi seorang karyawan diharuskan memiliki pendidikan tertentu dan mempunyai pengalaman pelatihan yang cukup lama maka organisasi tersebut adalah organisasi profesional. Indikatornya yaitu: efektif, efisien, dan disiplin. Ketiga, kepuasan adalah memenuhi kebutuhan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, SDM yang terampil, ramah dan senang melayani, serta teknologi unggul. Indikatornya: memberikan pelayanan yang baik, ramah, dan teknologi unggul. Keempat, keteladanan merupakan perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang. Indikatornya yaitu: bekerja keras, bertindak adil dan bersikap tugas.

Achmad, (2018) menyatakan di dalam kerangka untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan maka, dipersyaratkan beberapa hal yang bisa menjadi basis bagi penciptaan budaya kerja tinggi, antara lain: kreativitas dan kepekaan, yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dapat mendorong kearah efisiensi dan efektivitas. Disiplin dan keteraturan kerja, bekerja mengacu kepada standar operasional prosedur (SOP). Setiap organisasi yang bergerak dibidang pelayanan pastilah memiliki SOP, melalui prosedur kerja yang telah distandarisasikan tersebut maka, akan terdapat ukuran-ukuran yang pasti dan jelas, jika saja seseorang menyalahi SOP-nya maka akan dapat merusak organisasi. Keberanian dan kearifan, produk yang dihasilkan melalui pendelegasian wewenang yang berbasis pada Standar Pelayanan Minimum (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Memacu seseorang memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu sesuai landasan pekerjaan dilingkungannya yang sangat jelas. Dedikasi dan loyalitas, dedikasi dan loyalitas diberikan kepada visi misi organisasi tidak kepada pimpinannya, atau atasannya secara personal atau individu pimpinannya. Semangat dan motivasi, bekerja yang didorong oleh keinginan memperbaiki keadaan secara

perorangan maupun organisasi yang bersumber dari keinginan yang baik dan kuat akan menentukan sesuatu bisa dicapai aspek utama. Budaya yang ada dalam lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada dalam lingkungan tersebut.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi agar segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global (Yossa, Sevy, 2013). Arya, dkk (2021), *job satisfaction is an emotional attitude that is pleasant and lover his job*. Maarif, Syamsul, dkk., (2012), Setiap kelompok masyarakat mempunyai pengetahuan dan cara untuk menghadapi lingkungan demi kelangsungan hidupnya, pengetahuan dan cara ini dikenal "*Wirsdom to Cope with the local event*" yaitu suatu pengetahuan yang diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi untuk bertindak bila masyarakat menghadapi Tsunami.

Namun berdasarkan hal tersebut maka, aspek-aspek yang mendukung kinerja BPBD haruslah berkualitas dan tepat guna. Oleh karena itu, badan penanggulangan bencana daerah kota Kendari harus dapat mengoptimalkan kinerja dan penerapan fungsi manajemen kearah yang lebih profesional dalam bidang ketatalaksanaan, pemberdayaan aparatur, melalui analisis dan pelaksanaan yang baik. Namun sebaliknya, berdasarkan pengamatan penulis, di lapangan kinerjanya belum optimal ditandai ketika pada saat jam kerja, banyak pegawai yang tidak menggunakan waktunya untuk menjalankan tugasnya, masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai jadwal dan waktu yang telah ditetapkan, masih adanya kekeliruan dalam melaksanakan tugas sehingga, sering kali dikoreksi oleh atasan serta adanya ketidakpuasan pengguna jasa terhadap jasa pelayanan yang diberikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Kota Kendari.

Berdasarkan uraian di atas, melihat pentingnya peranan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka penulis terdorong untuk meneliti tentang Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penganggulangan Bencana Kota Kendari.

METODE

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari yang Kelurahan Punggolaka Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Variabel penelitian meliputi dua variabel yaitu variabel Indenden budaya kerja (X), dan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana kota Kendari yang berjumlah 41 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%-15%, 20%-25%, 30%-35% atau lebih. Dengan teori tersebut, maka seluruhnya adalah 41 orang. Kondisi di lapangan koersioner yang disebar yang mengisi sejumlah 28 orang. Jadi respondennya adalah 28 orang.

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu, data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas dan diteliti.
2. Studi lapangan (*field research*), yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan angket (koersioner), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Kantor Badan Penaggulangan Bencana Kota Kendari.

Baik buruknya suatu penilitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Instrumen penelitian ini menggunakan skala ordinal dan skala likert. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuosioner. Suatu kuosioner dikatakan valid jika pertanyaan indikator pada kuosioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koersioner tersebut. Hasil r_{hitung} jika dibandingkan dengan r_{tabel} , di mana $df = n-2$ dengan signifikan sebesar 5% (0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuosioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Alpha Cronbach* > 0,60

Metode ini digunakan untuk mengkaji setiap variabel yang ada dalam penelitian. Dengan demikian dapat diketahui keadaan Budaya Kerja dan Kinerja pegawai. Untuk mengukur variabel Budaya Kerja dan Kinerja pegawai dilakukan dengan memberi skor pada angket yang diisi oleh responden dengan ketentuan sebagai berikut:

5=Sangat Setuju (SS)

4=Setuju (S)

3=Netral (N)

2=Tidak Setuju (TS)

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Regresi sederhana di dasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal satu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Budaya Kerja (X) sedangkan, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen

X = Subyek pada variabel independen

a = Nilai konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

e = Standar eror

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Ada dua hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis nol (H_0): tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Kendari.
 2. Hipotesis alternatif (H_a): ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Kendari.
- Untuk mengetahui signifikan dari hipotesis dalam penelitian ini maka perlu melakukan pengujian terhadap nilai signifikansi (P-value) dan membandingkannya dengan $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu data. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} di mana $df = n-2$ dengan signifikan 5%, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dikatakan valid. Wadji, dkk., (2021) mengatakan bahwa: Pengujian validitas instrumen secara empirik yang berdasarkan hasil uji coba terhadap jumlah responden yang dianggap setara yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden 28 orang maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel koefisien korelasi (r) pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $28-2=26$, maka untuk $r_{tabel} = 0,3$. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS 25, *Corrected item Total Correlation*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

No. Butir Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,729	0,30	Valid
2	0,374	0,30	Valid
3	0,576	0,30	Valid
4	0,682	0,30	Valid
5	0,788	0,30	Valid
6	0,674	0,30	Valid

7	0,608	0,30	Valid
8	0,467	0,30	Valid
9	0,730	0,30	Valid
10	0,730	0,30	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

No. Butir Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,599	0,3	Valid
2	0,387	0,3	Valid
3	0,699	0,3	Valid
4	0,856	0,3	Valid
5	0,786	0,3	Valid
6	0,69	0,3	Valid
7	0,569	0,3	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika, jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *croanbach alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Item
0,930	10

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Item
0,901	7

3. Uji Normalitas Data (*Rasio Skewness*)

Rahim, dkk., (2020), uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Statistik ini dapat digunakan untuk melihat besaran data normal yaitu rasio skewness = skewness / (bagi) standar error hasilnya adalah -2 sampai dengan 2. Maka hasil output program SPSS 25 dari data X dan Y adalah sebagai berikut:

$$X = -0,836 / 0,441 = -1,895$$

$$Y = 0,245 / 0,441 = 0,555$$

Jadi data tersebut dikatakan berdistribusi normal ketika nilai rasio skewness berada pada rentang nilai -2 sampai dengan 2. Berdasarkan hasil rasio skewness diperoleh data X = -1,895 dan Y = 0,555. Artinya kedua data X dan Y adalah data berdistribusi normal karena berada pada rentang nilai -2 sampai dengan 2.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 25, yang menguji pengaruh budaya kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) pada BPBD Kota Kendari dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis X dan Y

Model	R	R Square
1	0,631 ^a	0,398

Berdasarkan data pada tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa hubungan langsung antara variabel budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 63,1%.
2. Nilai R² (R-Square) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa besaran pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 39,8% sehingga sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan atau sumbangsih dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai pengaruhnya adalah 39,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa semakin bagus budaya kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan untuk Badan Penanggulangan Bencana Kota Kendari: pertama perlu ditingkatkan prestasi kerja terutama kualitas maupun kuantitas dengan memberikan pemahaman kepada para pegawai tentang prestasi kerja. Kedua, senantiasa diberikan semangat dan motivasi, agar bekerja didorong untuk memperbaiki keadaan secara perorangan maupun organisasi yang bersumber dari keinginan yang baik, bahwa bekerja adalah bagian ibadah. Ketiga, jika ada pegawai yang berprestasi diberikan reward atau hadiah. Keempat, kedisiplinan perlu ditingkatkan agar menjadi organisasi pemerintah yang jadi panutan instansi lainnya, dan jika ada pegawai yang tidak disiplin diberi sanksi teguran. Karena disiplin juga bagian dari amal ibadah. Kelima, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, damai dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, D. T., (2018). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Ahmad, Haerani, S. & Umar, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi, Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 18-37. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.672>
- Alfiadin. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Dinas Kebersihan Kota Kendari (Skripsi)*. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M.A. & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441-450. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arya, W. P., Gunstik, N. M., Liswitarnik, N. K. & Tegmini, I.G.J. (2021). Effect Of Leadership and Work Discipline to Employee Performance Throug the Job, Satisfation as Intervening Variable In National Civic Service Agenci Regional Office X Denpasar. *Journal of Economic and Business Letters*, 3(2), 34-43. <https://doi.org/10.32479/jeb1.11364>
- Laswitari, N. K. & Lestari, N. C. (2019). Analisis Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke) Terhadap Peningkatan Eektivitas Pelayanan (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian STMI Handayani Denpasar*, 5(3), 209-229. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/355>
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Promosi Dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke. *Jurnal Median: Arsitektur dan Planologi*, 10(2), 1-4. <https://ojs.ustj.ac.id/median/article/view/777>
- Moeljono, D., (2013). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Munafiah, S., (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pamesti, R., Joko, H. & Listiyorini, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Kariawan (The Effect Of Motivation, Discipline, Invironment and Employee Capability Of Employee Performance). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5173>
- Rahim, U., Solihatin, E., & Ibrahim, N., (2020). The Effect Of Open-Ended Learning Approahes and Thinking Patterns On Student Matematical Learning. *Intenational Journal Of Innovation, Creativity, and Change*, 11(1), 561-580. www.ijicc.net

- Fahrani, N.S., (2015). Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Pemerintah Banda Aceh. *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 9(2), 55-70. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/51/120>
- Sesa, Y., Jusni, Upe, J. A. & Umar, F. (2021). The Effect of Cultural Values on Interprise Performance Trough Entrepreneurial Orientation. *Jurnal Hassanudin Journal of Busines Strategy HJBS*, 3(3), 1-12. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v3i3.456>
- Sobirin, A. (1997). Organizational Culture, Konsep, Kontroversi dan Manfaatnya Untuk Pengembangan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 1(2), 152-173. <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/11045/0>
- Thahir, A., Komarudin & Hasanah, U. M. (2019). Murder Learning Modals And Self Efficacy: Impact On Matematikal Reflective Thinking Abiliti. *Journal For The Education of Gifted Young Scientistic*, 7(4), 1123-1135. <https://doi.org/10.17478/jegys.594709>
- Wadji, M., Nasir, M., Hasan, E. & Abidin. (2021). Hubungan Antara Kecakapan Literasi Digital Dengan Kreativitas Mengajar Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 1(3), 214-222. <https://doi.org/10.51574/jrip.v1i3.259>
- Yossa, S. & Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 2(4), 1-24. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v11i4.3198>