

Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu

¹Jismin Jismin¹, Nurdin Nurdin², & Rustina Rustina³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Nama, Jismin, E-mail: jisminmin90@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Received: 15 Januari 2022

Accepted: 15 Maret 2022

Volume: 1

Issue: 1

DOI:

Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Administrasi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sebagaimana tahapannya dengan observasi, permohonan izin untuk meneliti, mengambil data sekolah dan melakukan wawancara. Sumber data diperoleh dari data primer yang dilakukan melalui penelitian lapangan yaitu wawancara dengan pejabat fungsional di lingkungan UIN Datokarama Palu. Data sekunder bersumber literatur lainnya yang relevan dengan permasalahan yang terjadi. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan *interview, observasi, dan dokumentasi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja di UIN Datokarama Palu yaitu melihat ciri budaya organisasi sebagai berikut: (1) tanggung jawab, melihat tanggungjawab masing-masing melalui (a) kebebasan dan (b) Keindependenan. (2) Arah, organisasi secara jelas menetapkan (a) sasaran dan (b) harapan. (3) Sistem Imbalan, distribusi insentif seperti (a) kenaikan gaji dan (b) promosi. (4) Pola-Pola Komunikasi, seberapa besar bentuk komunikasinya (a) Horisontal dan (b) Vertikal, sebagaimana ditunjukkan oleh sejauh mana bentuk komunikasinya (a) Horisontal dan (b) Vertikal. Implikasi dari penelitian ini, peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru.

1. Pendahuluan

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. kekuatan organisasi terletak pada kerja sama, bukan perbedaan untuk suatu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi kerja sama itulah wujud keberadaan dari organisasi yang di dalamnya terdapat bermacam manusia (*multicultural*) di mana mereka membutuhkan hidup berkelompok bermasyarakat bergotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri, dengan adanya kerja sama yang teratur maka tujuan akan mudah dicapai, kebutuhan pun akan terpenuhi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berdaya guna dan menghasilkan (Rivai, et al. 2014). budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih terimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya kesejahteraan hidup manusia. Sumberdaya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis atau manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat

mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual atau bersama, sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Sedarmayanti, 2019).

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan, Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai (Sutrisno, 2015).

Sumber daya manusia pada umumnya merupakan tenaga kerja dan pada khususnya adalah karyawan/pegawai, maka kehadiran karyawan/pegawai merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan kantor dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu alam terwujudnya tujuan departemen (Sedarmayanti, 2019).

Sedangkan untuk mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam instansi. Manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang sangat menguntungkan, sehingga pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Sehingga mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas ini memberi makna kepada diri mereka (Sedarmayanti, 2019).

Upaya organisasi mencapai tujuan yang diinginkan oleh anggota selalu mengalami kendala, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan di sekitar organisasi. Tantangan organisasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu: tantangan internal dan eksternal. Tantangan internal berupa perubahan pegawai dan perubahan pengembangan, sedangkan tantangan eksternal berupa perubahan ekonomi, perubahan kebijaksanaan, maupun ketatnya persaingan. Tantangan ini tentu saja dapat mempersulit tercapainya proses tujuan organisasi. Sukses tidaknya pengelolaan organisasi tergantung pada keadaan sumber daya manusia (Wibowo, 2017)

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. (Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H., 2010. Pandangan Jeff Cartwright, budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka (Cartwright, 1999).

Kata organisasi berasal dari bahasa Inggris *Organisation* yang bentuk infinitifnya adalah *to organise*. kata tersebut berasal dari kata Yunani *organon* yang berarti *sebagian* atau *susunan*. Kata *to organise*, artinya Menyusun atau mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai dengan kapasitas. Kata organisasi juga berasal dari kata Yunani *organon* dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Organ atau tubuh terdiri atas berbagai unsur yang tugas dan fungsinya berbeda-beda, tetapi saling berhubungan, menunjang, dan diarahkan pada tujuan yang sama. Misalnya, berjalan dengan kaki, tetapi Ketika berjalan, keadaan tangan ikut bergerak menurut hukumnya yang teratur jika kaki kanan melangkah kedepan, tangan kanan tidak ikut bergerak ke depan. Oleh karena itu, irama dan seni berjalan manusia tidak seperti robot (Lumbatoruan, 1992).

Persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi tentang suatu sistem keberartian bersama yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2003. Pengertian lain diungkapkan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Kreitner, 2001). Menurut Barry Phegan budaya organisasi adalah bagaimana orang merasa untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan pendukung dengan orang bekerja bisa menyatu dalam suatu harmoni (Phegan, 2000). Ungkapan yang sama dikemukakan Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “ seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Tampubolon, 2004).

2.2 Pentingnya Membentuk Budaya Organisasi

Sebenarnya budaya sudah terbentuk dalam praktik-praktik di dalam organisasi bertindak untuk mempertahankannya dengan memberikan kepada karyawan seperangkat pengalaman yang serupa seperti adanya sumber daya manusia yang memperkuat budaya organisasi tersebut seperti mempertahankan suatu budaya seperti praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi (Handoko, 2009).

Dari paparan di atas bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui dua sumber utama, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor eksternal meliputi: 1) Faktor pasar, pasar merupakan lingkungan sosial dan

ekonomi yang menjadi sasaran layanan suatu organisasi; 2) Tipe layanan yang dibutuhkan publik; dan 3) Variabel segmen, adalah rincian publik yang dilayani oleh organisasi (Liliweri, 2014). Sedangkan faktor-faktor internal meliputi: 1) Nilai-nilai yang dianut staf, yakni persepsi; 2) Nilai dan atribut organisasi; dan 3) Visi dan Misi Organisasi. Dari hal-hal tersebut bisa diketahui betapa pentingnya terbentuknya organisasi bagi pelaku organisasi (Liliweri, 2014).

2.3 Indikator Budaya Organisasi

Untuk lebih mendalami masalah budaya organisasi tentu diperlukan pengetahuan subvariabel yang terkandung dalam budaya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, subvariabel budaya organisasi, yaitu:

1) Inovasi dan Pengambilan Resiko (Innovation and Risk Taking), Indikatornya meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan mengambil keputusan, berani menanggung resiko yang diterima; 2) Perhatian pada Detil (Attention to Detail), Indikatornya meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja; 3) Orientasi Hasil (Outcome Orientation), Indikatornya meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, cara kerja; 4) Orientasi kepada Para Individu (People Orientation), Indikatornya meliputi pembagian kerja, rekan kerja, pemberian reward. 5) Orientasi Tim (Team Orientation), Indikatornya meliputi kerjasama tim dan dukungan dari rekan kerja; 6) Keagresifan (Aggressiveness), Indikatornya meliputi persaingan sehat antar karyawan dan inisiatif kerja; 7) Stabilitas (Stability), Indikatornya meliputi iklim komunikasi yang sudah ada, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima (Robbins, 2013).

2.4 Inti Budaya Organisasi

Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut: (1) Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi; (2) Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan; (3) Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan; (4) Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi; (5) Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya; (6) Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan; (7) Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggotadalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotannya; dan (8) Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Miller, 1987).

2.5 Elemen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat *behavioral* (Sobirin, 2007). Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung (*elusive*), tidak tampak ke permukaan (*hidden*), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan (Sobirin, 2007). Elemen idealistik melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi (Sobirin, 2007). Elemen *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi, elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan (Sobirin, 2007). Schein mengatakan bahwa kebiasaan sehari-hari muncul dalam bentuk artefak termasuk perilaku para anggota organisasi. Artefak bisa berupa bentuk/arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi (Schein, 2010). Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen *behavioral* bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen *behavioral* lebih rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan oleh Rousseau (Sobirin, 2007).

2.6 Ciri-Ciri Budaya Organisasi

O'Reilly, Chatman, dan Caldwell dalam Munandar menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*): Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal; (2) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*): Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku; (3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*): Memperlihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain; (4) Orientasi hasil (*outcome orientation*): Memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan; dan Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*): bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi; dan (6) Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*): mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan (Munandar, 2008).

Hodgetts dan Luthans dalam Ojo menyebutkan karakteristik penting yang terkait dengan budaya organisasi, yaitu (1) Keteraturan perilaku yang bisa diamati yang ditandai oleh bahasa, terminologi, dan ritual; (2) Norma yang tercermin dalam hal jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan tingkat kerja sama antara manajemen dan karyawan; (3) Nilai-nilai dominan pendukung organisasi dan mengharapkan untuk saling berbagi, untuk menghasilkan produk yang tinggi atau kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi; (4) Filsafat yang ditetapkan dalam perusahaan, keyakinan tentang bagaimana karyawan dan bagaimana pelanggan harus diperlakukan; (5) Aturan yang mendikte tidak boleh dilakukan pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan, dan kerjasama antargolongan; dan (6) Iklim organisasi tercermin dari cara karyawan berinteraksi satu sama lain, melayani pelanggan, dan apa yang mereka rasakan tentang atasan (Ojo, 2010).

Robbins menyatakan bahwa hasil-hasil penelitian yang mutakhir menemukan bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup esensi budaya organisasi, ketujuh ciri tersebut adalah (1) Inovasi dan pengambilan resiko: Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian terhadap detail: Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail/rincian; (3) Orientasi hasil: Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut; (4) Orientasi ke orang: Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya; (5) Orientasi tim: Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok daripada seputar perorangan; (6) Keagresifan: sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai; dan (7) Kemantapan: sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan (Robbins, 1996).

Kinicki menyebutkan tiga karakteristik budaya organisasi yang penting yaitu (1) Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi; (2) Budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja; dan (3) Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda (pandangan ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan) (Kinicki, et al. 2005). Luthans dalam bukunya Perilaku Organisasi menyebutkan beberapa karakteristik penting budaya organisasi yaitu (1) Aturan perilaku yang diamati: ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku; (2) Norma: ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan; (3) Nilai dominan: organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama; (4) Filosofi: terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan; (5) Aturan: terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang; (6) Iklim organisasi: merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar (Luthans, 2006).

2.7 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya, (1) berdasarkan Proses Informasi membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut: (a) Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak); (b) Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan); dan (c) Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsesus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok); (d) Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi) (Tika, 2010). (2) Berdasarkan Tujuannya Budaya organisasi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi

publik, dan budaya organisasi sosial. (a) Budaya menciptakan pembeda tahu antara satu organisasi bersama dengan yang lain; (b) Budaya mempunyai rasa identitas bagi anggota organisasi; (c) Budaya mempermudah munculnya prinsip terhadap sesuatu yang lebih luas dari terhadap keperluan khusus seseorang; (d) Budaya tingkatkan kemantapan proses sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang menolong mempersatukan organisasi bersama dengan beri tambahan standar-standar tepat untuk apa harus dikatakan dan dijalankan oleh pegawai; (e) Budaya berfaedah sebagai mekanisme pembuat arti dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta tabiat pegawai; dan (f) Budaya dapat menghasilkan prinsip dan misi organisasi (sedarmayanti, 2019).

Meskipun budaya organisasi itu bersama dengan berbagai cara, namun secara umum melibatkan beberapa langkah sebagai berikut (a) Seorang pendiri membawa inspirasi untuk mendirikan organisasi baru; (b) Pendiri terima orang-orang kunci dan menciptakan kelompok inti yang punya kesamaan visi; (c) Kelompok inti bergerak merealisasikan inspirasi dan melengkapi segala sesuatu agar organisasi sanggup berjalan bersama dengan baik bersama dengan melacak dana, beroleh hak paten, badan hukum, memilih daerah usaha, dan sebagainya; (d) Pendiri dan kelompok inti secara bersama dengan membangun rutinitas yang punya tujuan untuk membangun dan membesarkan organisasi bersama dengan rutinitas positif dan produktif; dan (e) Pembiasaan positif berjalan konsisten agar menjadi sesuatu yang inheren bersama dengan gerak dan tingkah laku semua organisasi agar tanpa disadari kebiasaan-kebiasaan itu sudah melembaga menjadi budaya organisasi (wahjono, 2020).

Manajemen harus menyadari tipe umum budaya organisasi kalau perusahaan berkeinginan mengubah budayanya agar lebih sempurna, dan menyadari kenyataan bahwa budaya tertentu terbukti lebih superior dari tipe budaya lain. Sebagian besar ahli perilaku mengadvokasikan budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif adalah yang terbaik untuk semua situasi. Karakteristik tipe budaya terbuka, berupa: (a) Kepercayaan kepada para bawahan; (b) Komunikasi terbuka; (c) Kepemimpinan yang penuh pertimbangan dan suportif; (d) Pemecahan masalah secara kelompok; (e) Otonomi pekerja; (f) Tukar menukar informasi; dan (g) Tujuan-tujuan dengan keluaran yang berkualitas (Muchlas, 2008).

Kreitner dan Kinicki menunjukkan bahwa terdapat tiga tipe umum budaya organisasi, yaitu (a) Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyek; (b) Budaya pasif-depensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri; dan (c) Budaya agresif-depensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka (Kreitner, et al. 2005).

2.8 Prestasi Kerja Pegawai Administrasi

Prestasi kerja menurut Agus Dharma mendefinisikan sebagai “sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang” (Dharma, 1986). Sedangkan menurut Hasibuan bahwa prestasi adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya” (Hasibuan, 1991). Menurut Handoko bahwa prestasi kerja adalah “kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi” (Handoko, 1992). Adapun yang dikatakan oleh As’ad bahwa kerja adalah “sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan” (As’ad, 1991). Disampaikan pula oleh Suprihanto bahwa prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprianto, 1994).

Siagian berpendapat bahwa ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak dalam berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia. Organisasi yang tercermin dalam prilakunya pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Siagian, 1995). Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana ketrampilan yang ingin dicapai. Sementara Siagian menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator (a) Kualitas; (b) Kuantitas; (c) Pengetahuan tentang pekerjaan; (d) Pendapat/pernyataan yang disampaikan; (e) Keputusan yang diambil; (e) Perencanaan organisasi; dan (f) Daerah organisasi (Siagian, 1995).

2.9 Peran Budaya Organisasi Untuk Mencapai Prestasi Kerja Pegawai administrasi

Budaya organisasi ini juga dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Jadi inti dari budaya organisasi adalah suatu cara manusia bertumbuh dan berkembang melalui suatu pembelajaran dan asosiasi bersama dalam suatu cara yang tersusun secara sistematis dan terpola (Tingai, 2018). Peranan organisasi pada jaman modern ini menjadi semakin

penting. Manusia modern sekarang lebih mengenal pameo manusia organisasional. Tanpa organisasi tanap bantuan orang lain tiadk akan bisa mewujudkan impiannya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk berorganisasi. Ini mengindikasikan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. Disinilah letak relevansi dan pentingnya MSDM (Husaini, 2017).

3 Methodologi

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian Kualitatif (Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H., 2014; Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H., 2011). Lokasi penelitian yang peneliti jadikan sebagai objek penelitian ini yaitu di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Peneliti telah mengumpulkan atau mendapatkan sejumlah data dan keterangan dari berbagai informan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang telah diperoleh tersebut melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

4 Hasil dan Pembahasan

4.2 Hasil Penelitian Budaya Organisasi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu/ Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu berbeda dari organisasi lain dan untuk mengukur budaya organisasi, peneliti melihat berbagai fitur budaya organisasi, antara lain: (a) Inisiatif orang, yang mengacu pada sejauh mana seorang individu memikul tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian; (b) Arah organisasi mengacu pada sejauh mana perusahaan memiliki tujuan kinerja yang jelas dan harapan bagi karyawannya; (c) Sistem Imbalan, Sejauh mana penghargaan (seperti kenaikan upah dan promosi) dialokasikan berdasarkan kriteria kinerja karyawan yang bertentangan dengan senioritas, bias, dan faktor lainnya, disebut sebagai sistem penghargaan; dan (d) Pola komunikasi, khususnya sejauh mana bentuk komunikasi korporat horizontal dan vertikal dibatasi oleh hierarki otoritas formal, dibahas.

Temuan rinci wawancara antara peneliti dan informan tentang ciri-ciri budaya organisasi disajikan sebagai berikut:

4.2.1 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah pengakuan seseorang atas perilaku atau tindakannya sendiri, baik disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab juga memerlukan tindakan sebagai manifestasi fisik dari pemahaman seseorang tentang komitmennya. Tanggung jawab melekat dalam sifat manusia, yang menyiratkan bahwa mereka telah mendarah daging dalam struktur keberadaan manusia sedemikian rupa sehingga setiap manusia, dan tanpa diragukan lagi, setiap individu, akan mengemban tugas secara individu (Nurdin, N., Pettalongi, S. S., Askar, A., & Hamka, H., 2021. Jika salah satu pihak menolak untuk menerima tanggung jawab, maka selalu ada pihak lain yang terpaksa melakukannya sebagai akibat dari penolakan tersebut.

Untuk itu, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Pejabat Fungsional di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu tentang apa yang harus dilakukan ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan meskipun itu bukan tanggung jawab Anda. Menurut Pejabat Fungsional "Jika ada tugas yang harus segera diselesaikan, meskipun pekerjaan itu bukan tanggung jawab saya, saya akan menyelesaikan pekerjaan itu, tetapi saya akan berkonsultasi terlebih dahulu dengan petugas yang bertanggung jawab atas pekerjaan itu atau atasan langsung saya".

Sesuai dengan temuan observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan penulis pada informan mengenai bagaimana pegawai mengambil inisiatif jika ada pekerjaan yang perlu diselesaikan meskipun pekerjaan tersebut bukan merupakan tugas pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu dilihat dari tingkat tanggung jawabnya, hasilnya cukup baik. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketika peneliti berada di tempat tersebut, ia melihat seorang karyawan menyelesaikan izin penelitian meskipun pekerjaan itu bukan tanggung jawabnya. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan situasi di mana seorang mahasiswa menunggu seorang karyawan yang bertanggung jawab untuk memproses izin penelitian. Ketika kepala bagian umum melihat bahwa siswa telah menunggu lama, dia bertanya apa yang akan dilakukan siswa itu selama menunggu. Sebuah kesalahan telah dibuat dalam izin penelitian, menurut mahasiswa, yang telah memberitahu profesor kesalahannya. Ketika salah satu pekerja di bagian kepegawaian dan administrasi mendengar percakapan itu, dia langsung melayani siswa tersebut dan membuatkan kembali izin penelitian untuknya.

Setiap orang berhak untuk bergabung dalam kelompok sesuai dengan keyakinan moral mereka karena kebebasan untuk berorganisasi adalah hak asasi manusia yang mendasar. Untuk menghindari kerusakan pada orang lain, kebebasan berserikat harus dibarengi dengan tanggung jawab (Mashuri, S., Pettalongi, S. S., Nurdin, N., Paozia, P., & Yusran, Y., 2022). Kebebasan dengan batasan adalah tentang kebebasan yang bertanggung jawab. Salah satu Pejabat Fungsional Umum membuat

pernyataan berikut “Ini sering terjadi, dan saya sendiri lebih mementingkan hasil perusahaan. Tidak ada bedanya bagi saya apakah itu pekerjaan saya atau bukan. Kalaupun ada pemisahan tanggung jawab antar daerah, jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan, saya akan memenuhinya, apalagi jika pekerjaan itu harus segera diselesaikan”.

Kemandirian dalam suatu organisasi identik dengan kebebasan melakukan apapun dalam suatu organisasi; meskipun demikian, ada kalanya seseorang harus berani melakukan sesuatu yang bertentangan dengan keinginan organisasi. Memiliki kepercayaan diri untuk mencapai sesuatu dan mengambil peluang dalam sebuah organisasi adalah arti kemandirian dalam bisnis.

Kepala Bagian Umum dan Akademik Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, memberikan keterangan sebagai berikut “Karena demi kepentingan layanan, saya akan berkontribusi dalam penyelesaian tugas. Tugas ini tidak dapat diabaikan pada tingkat organisasi dan harus diselesaikan sesegera mungkin. Jika memungkinkan untuk memperbaiki situasi, itu harus dilakukan sesegera mungkin dan tidak boleh ditunda”.

4.2.2 Arah

Ketika datang ke arah penelitian ini, mengacu pada sejauh mana organisasi dapat dengan jelas mengidentifikasi tujuan dan harapan yang dimaksudkan. Visi, maksud, dan tujuan perusahaan harus menjelaskan secara jelas tujuan dan harapan para pemangku kepentingan. Situasi seperti ini akan berdampak pada kinerja bisnis secara keseluruhan (Ilham, I., Suwijana, I. G., & Nurdin, N., 2021). Indikasi yang baik untuk hal ini adalah sejauh mana organisasi secara jelas menetapkan (a) sasaran dan (b) ekspektasi kinerja dengan mengacu pada kinerja.

Setiap tujuan organisasi untuk mencapai keberhasilan mencakup tujuan yang realistis, baik umum maupun khusus, baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan dicapai. Ketika sampai pada penetapan tujuan yang konsisten dengan apa yang dimaksudkan, tidak mungkin dipisahkan dari dorongan dan kreativitas yang harus ditunjukkan oleh personel.

Untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang direncanakan, diperlukan inovasi. Namun karena masih diorganisir dari pusat, inovasi dalam lingkup pemerintahan di tingkat daerah hanya sedikit kemajuan. Jika A diperintahkan turun oleh Kantor Pusat, A akan selesai. Mengingat bahwa insentif kinerja di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu terkait dengan inovasi, lembaga ini memang membutuhkan ide-ide baru, terutama di bidang evaluasi langsung oleh otoritas pemerintah. Dalam hal penilaian kinerja staf dan sistem yang sudah digunakan, seperti *e-government*, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu memiliki rekam jejak inovasi yang kuat.

Kemampuan untuk merasa terinspirasi untuk mengembangkan, belajar, dan meningkatkan kinerja difasilitasi dalam organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan positif. Tanggung jawab seorang pemimpin diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai pada waktu yang tepat dan bahwa tujuan tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi, mengelola, mendelegasikan, mendekati, dan membangun sebuah tim diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu ia harus memiliki keterampilan tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu Pejabat Fungsional Perencana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Pejabat Fungsional Perencana tersebut mengatakan “Karena organisasi harus memiliki cita-cita, maka tanggung jawab pemimpin adalah memberi petunjuk kepada anggota kelompoknya. Sudah terlihat apa cita-cita organisasi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, tetapi tidak ada artinya kecuali ada dukungan dari atas ke bawah dari pimpinan senior. Dalam pekerjaan saya, saya mendasarkan keputusan saya pada hasil yang ingin dicapai perusahaan. Harapan saya, organisasi ini dapat berjalan ke arah yang lebih konstruktif”.

Sistem insentif yang dibahas dalam makalah ini merupakan aspek penting dalam membujuk individu untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu. Sistem insentif organisasi harus dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi agar dapat berfungsi dengan baik. Sejauh mana distribusi insentif, seperti (a) kenaikan gaji dan (b) promosi, didasarkan pada kriteria kinerja karyawan dibandingkan dengan senioritas, favoritisme, dan faktor lainnya, disebut sebagai sistem penghargaan.

Penggunaan sistem penghargaan sebagai motivator dimungkinkan. Merupakan salah satu tujuan dari sistem insentif untuk mendorong seorang karyawan agar mampu atau mau mencapai sesuatu yang akan menguntungkan dan memajukan bisnis. Sistem insentif yang dibahas dalam penelitian ini mengacu pada sejauh mana penghargaan (seperti kenaikan upah dan promosi) dialokasikan berdasarkan kriteria kinerja karyawan daripada faktor-faktor seperti senioritas, favoritisme, dan sebagainya.

Terlepas dari kenyataan bahwa sistem penghargaan atau pembayaran diubah sesuai dengan undang-undang pemerintah berdasarkan masa kerja dan kelas, ada sumber pendapatan alternatif dalam bentuk tunjangan kinerja. Sesuai dengan peran yang diemban, tunjangan kinerja ini diberikan. Untuk mendokumentasikan evaluasi kinerja sesuai dengan persyaratan seputar tujuan kinerja karyawan di awal tahun, perjanjian kinerja karyawan dengan atasan langsung dibuat dengan organisasi.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan. mungkin memotivasi orang untuk tampil lebih baik atau lebih antusias dalam pekerjaan mereka menjalankan fungsi dalam struktur dan hierarki organisasi seseorang yang memiliki Promosi harus diperoleh atas dasar kredensial unggul atas pelamar lainnya. kemungkinan potensial lainnya Adalah mungkin untuk melakukan upaya untuk menetapkan keadaan ini. dengan pemberian imbalan yang memadai, seperti sistem Promosi di tempat kerja.

Oleh karena itu, peneliti mewawancarai sejumlah partisipan. pejabat pada Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang membidangi urusan Analis Kepegawaian Sub Bagian Organisasi dan Penyusunan membawahi semua fungsi. dikatakan berikut ini "Di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, prosedur kenaikan pangkat berada di bawah pengawasan Rektor. Ada prasyarat untuk kenaikan pangkat di tempat kerja, mulai dari pendidikan, pangkat, dan masa kerja, lalu ada pembinaan dalam bentuk instruksi pelatihan kepemimpinan, yang semuanya diperlukan untuk kemajuan".

Dalam komunikasi, dua atau lebih individu membangun hubungan satu sama lain dan/atau mengkomunikasikan informasi satu sama lain. Di antara sekian banyak pola komunikasi organisasi, ada dua jenis komunikasi, yaitu komunikasi formal dan informal. Suatu organisasi yang dibatasi oleh hierarki otoritas formal dapat dibedakan dari seberapa besar bentuk komunikasinya (a) Horizontal dan (b) Vertikal, sebagaimana ditunjukkan oleh sejauh mana bentuk komunikasinya (a) Horizontal dan (b) Vertikal.

Istilah komunikasi horizontal mengacu pada jenis komunikasi horizontal di mana pesan dipertukarkan secara menyamping dan dilakukan oleh dua pihak yang memiliki kedudukan yang sama, kedudukan yang setingkat, atau eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi horizontal dapat terjadi pada setiap tingkat organisasi. Selain untuk menginformasikan, cara komunikasi ini juga berguna untuk meminta bantuan dan mengkoordinasikan kegiatan, antara lain. "Sesuai dengan sifat pesan yang ingin disampaikan, komunikasi antar rekan unit kerja di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu dapat dilakukan baik secara formal maupun informal. Komunikasi formal berupa catatan resmi, yaitu komunikasi tertulis yang dikirimkan kepada orang lain".

Dalam suatu organisasi atau kelompok, komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berjalan dari satu tingkat ke tingkat lainnya, baik yang lebih tinggi atau lebih rendah, secara timbal balik. Ketika peneliti mendekati salah satu narasumber di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, dia mempertanyakan bagaimana struktur formal kekuasaan membatasi jenis komunikasi vertikal yang bisa dia lakukan dengannya. Menurut Kepala Bagian Umum dan Akademik "Saat berinteraksi dengan atasan, Anda dapat menggunakan berbagai alat komunikasi, termasuk tidak hanya telepon tetapi juga kata-kata tertulis. Selain komunikasi langsung, komunikasi antara atasan dan bawahan dapat dilakukan melalui penggunaan catatan resmi".

5 Kesimpulan

Kondisi budaya organisasi pegawai administrasi di UIN Datokarama Palu mengacu pada perilaku atau kebiasaan yang dianut oleh orang atau kelompok sesuai dengan nilai dan keyakinannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. keyakinan akan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi, maka budaya organisasi akan kuat. Kemampuan untuk berpikir dan menjadi kreatif yang dimiliki individu dari suatu organisasi untuk menghasilkan ide-ide untuk merencanakan atau melakukan sesuatu yang terkait dengan tujuan perusahaan dalam rangka membantu serta mengarahkan sumber daya manusia menuju pencapaian visi, maksud, dan tujuan organisasi. Berdasarkan temuan di lokasi penelitian dan hasil wawancara, dapat ditentukan bahwa pegawai administrasi UIN Datokarama Palu telah dibimbing dalam usahanya mencapai keberhasilan organisasi. Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di UIN Datokarama Palu mengacu pada suatu sistem peran, alur kegiatan dan proses (pola hubungan kerja) yang melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. objektif. Ada hasil positif dari upaya individu yang dilakukan oleh staf UIN Datokarama Palu. Operasional organisasi diusahakan agar tetap berjalan dengan lancar. Meskipun ada pemisahan tanggung jawab yang jelas, ada kalanya pekerja diharuskan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karena pekerjaan tidak dapat ditunda demi kebaikan perusahaan. Karyawan percaya bahwa output organisasi adalah hal yang paling esensial; Selain itu, koordinasi tetap dilakukan dengan atasan langsung agar tidak menyimpang dari sistem/aturan yang sudah ada di dalam bisnis.

Referensi

- As' ad, M. 1991. *Psikologi Industri : Seni Ilmu SDM*. Yogyakarta : Liberti.
- Barry, Phegan. 2000. *Developing Your Company Culture*. Berkeley: Contex Press, Meidian Group, Inc.
- Bungin, Burhan. 2005. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Agus. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*. Bandung : CV. Sinar Baru.
- E.H., Schein. 2010. *Organizational culture and leadership*. San Fransisco: Jossey bass.

- F. Luthans. 2006. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Gibson, James L. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1992. *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Cet. 20. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Alwi., dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen: dasar pengertian dan masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Ilham, I., Suwijana, I. G., & Nurdin, N. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Pada SMK 2 Sojol Menggunakan Metode AHP. *Jurnal Elektronik Sistem Informasi dan Komputer*, 4(2), 48-58.
- James, L.Gibson,, John M. Ivancevich, and James. H. Donnelly Jr. 2000. *Fundamentals of Management*. Boston: Mc. Graw – Hill Higher Education.
- Jeff, Cartwright. 1999. *Cultural Transformation*. London: Pearson Education Limited.
- Kustartini. 1977. *Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja*. Yogyakarta : Balai Pembinaan Administrasi.
- L.M., Miller. 1987. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Penisahaan Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumbatoruan, Magdalena. 1992. *Eksiklopedi Ekonomi Bisnis dan Management*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2000. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mashuri, S., Pettalongi, S. S., Nurdin, N., Paozia, P., & Yusran, Y. (2022). Schools Strategies in Countering Religious Radicalism in Post-Conflict Community in Poso Regency Central Sulawesi, Indonesia. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 4(1), 09-20.
- Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman, 2005. *Qualitative Data Analisis*, diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, *Analisis Data Kualitatif. Buku Tentang Metode-metode Baru*. Cet. I. Jakrta: UI Press.
- Moekijat, 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nasution, S. 2003. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2010). Examining the Role of the Culture of Local Government on Adoption and Use of E-Government Services. In M. Janssen, W. Lamersdorf, J. Pries-Heje, & M. Rosemann (Eds.), *E-Government, E-Services and Global Processes* (Vol. 334, pp. 79-93): Springer Boston.
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2011). Understanding Organizational Barriers Influencing Local Electronic Government Adoption and Implementation: The Electronic Government Implementation Framework. *Journal of Theoretical & Applied Electronic Commerce Research*, 6(3), 13-27. doi:10.4067/s0718-18762011000300003
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2014). Coordination and Cooperation in E-Government: An Indonesian Local E-Government Case *The Electronic Journal of Information Systems in developing Countries*, 61(3), 1-21.
- Nurdin, N., Pettalongi, S. S., Askar, A., & Hamka, H. (2021). E-learning Adoption and Use Hype Cycle during Covid-19 Outbreak (A Longitudinal Survey). *IJIE (Indonesian Journal of Informatics Education)*, 5(2), 68-78.
- O. Ojo. 2010. Organizational culture and corporate performance: empirical evidence from Nigeria. *Journal of business systems, governance and ethics*.
- R. Kreitner dan A. Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rao, TV. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja ; Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman. Pressindo.
- Retnoningsih, Ana., dan Suharso. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: CV. Widya Karya.
- Rivai, Veithzal., Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Cet. II, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robert, Kreitner and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Mac Graw - Hill Higher Education.
- Salim, Peter dan Yenny Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Sedarmayanti. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cet. III, Bandung: PT Revika Aditama, November.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Sobirin, A. 2007. *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Stephen, P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior-15th ed*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. VI. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, Irawan. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. Cet. V. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suprianto, John. 1994. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta.
- Surahmad, Winarno. 1987. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*, Cet. IV, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit Ghia Indonesia.
- Tanzeh, Akhmad. 2009. *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tingai, Rahel, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda," eJournal Administrasi Bisnis, vol. 3 no. 6 (2018), 1181. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/08/ejournal_mulai_hlm_genap%20dalip%20\(08-20-18-12-14-12\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/08/ejournal_mulai_hlm_genap%20dalip%20(08-20-18-12-14-12).pdf). (14 Oktober 2021)
- Tika, M.P. 2010. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Wahjono, Sentot Imam, Ana Mariana, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri*. Ed.1. Cet.1. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cet. V, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yin, Robert K. 2002. *Case Study Design and Methods*, diterjemahkan oleh M. Djauzi Mudzakir dengan judul: *Studi Kasus Desain dan Metode*, Cet. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.