

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI 1 PAJAR BULAN

Delvia Andriani¹, Elvera², Yulia Misrania³

^{1,2,3}Universitas Lembah Dempo

vიააandr910@gmail.com¹, elvera@lembahdempo.ac.id², yuliamisrania@lembahdempo.ac.id³

Abstract: *This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at SMA Negeri 1 Pajar Bulan. The method used in this study was quantitative research with an associative approach. The sampling technique employed was saturated sampling, with a total sample of 48 employees of SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires that had been tested for validity and reliability. Based on the results of simple linear regression analysis, the regression equation obtained was $Y = -0.127 + 0.749X$. The results of the t-test showed that the calculated t-value was 20.017, while the t-table value was 1.679, indicating that $t\text{-count} > t\text{-table}$. In addition, the significance value was $0.000 < 0.05$, which means that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at SMA Negeri 1 Pajar Bulan. The correlation coefficient result showed a value of 0.947, which is categorized as a very strong relationship. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) result was 0.897, indicating that organizational culture contributed 89.7% to employee performance, while the remaining 10.3% was influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at SMA Negeri 1 Pajar Bulan.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 48 pegawai SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = -0,127 + 0,749X$. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 20,017 sedangkan t tabel sebesar 1,679, sehingga dapat dikatakan bahwa $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,947 yang berada pada kategori hubungan sangat kuat. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,897 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 89,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik menjadi faktor penting bagi organisasi, termasuk organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas secara efektif dan profesional agar proses pelayanan pendidikan dapat berjalan secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingkat kinerja pegawai dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kedisiplinan, ketelitian, inisiatif, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, kebiasaan, dan aturan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Pada lingkungan pendidikan, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan profesional. Penerapan budaya organisasi yang baik akan membantu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam memahami aturan, nilai, serta tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMA Negeri 1 Pajar Bulan, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti adanya perbedaan kualitas hasil pekerjaan antarpegawai, kurangnya kedisiplinan pada beberapa bagian, serta belum optimalnya penerapan nilai dan kebiasaan kerja dalam organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong

pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berperilaku, berinteraksi, dan menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi tercermin dari nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang berkembang dan diterapkan secara bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang mampu menggerakkan individu dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja sama sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Afandi (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat organisasi, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, serta sejarah organisasi. Indikator-indikator tersebut menggambarkan bagaimana nilai dan kebiasaan dalam organisasi diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam konteks organisasi pendidikan, budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan mampu membentuk perilaku pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan

hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2021), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memiliki tanggung jawab tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

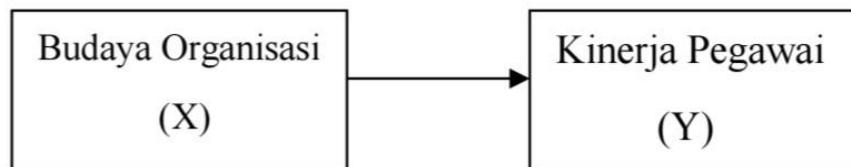
Budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan mampu membentuk perilaku pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.



Sumber : Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Pajar Bulan yang berlokasi di Desa Kota Raya Lembak, Kecamatan Pajar Bulan, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai SMA Negeri 1 Pajar Bulan sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator pelaksanaan norma, nilai organisasi, kepercayaan dan filsafat organisasi, kode etik, seremoni, serta sejarah organisasi. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi pegawai.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (R^2). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 48 pegawai SMA Negeri 1 Pajar Bulan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai berada pada rentang usia 31–40 tahun, didominasi oleh responden perempuan, serta sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1/S2/S3). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang memenuhi persyaratan pengujian validitas. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = -0,127 + 0,749X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 20,017 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,679 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Sementara itu, hasil koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,897 menunjukkan bahwa sebesar 89,7% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, kode etik, serta kebiasaan kerja dalam organisasi, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin pegawai, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Pegawai yang memahami dan menerapkan nilai organisasi akan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Afandi (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi pola pikir, sikap, dan tindakan pegawai dalam bekerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi melalui penerapan norma kerja, nilai kejujuran, keterbukaan, kepatuhan terhadap kode etik, serta penguatan tradisi organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya

organisasi yang diterapkan di lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta mendorong terciptanya komunikasi yang efektif. Dengan adanya nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh pegawai, proses kerja dapat berjalan lebih terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 89,7%, yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 10,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, SMA Negeri 1 Pajar Bulan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah diterapkan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan nilai-nilai organisasi, peningkatan disiplin kerja, pengembangan komunikasi yang terbuka dan efektif, serta peningkatan kerja sama antarpegawai. Pihak sekolah juga perlu memberikan teladan yang baik melalui kepemimpinan yang mendukung budaya organisasi positif sehingga seluruh pegawai dapat bekerja secara maksimal. Apabila budaya organisasi terus dikembangkan secara berkelanjutan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan pada akhirnya dapat mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan SMA Negeri 1 Pajar Bulan secara efektif dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi penelitian*. Andi.90
- Febriani, F. A., Reza, H. K., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 145–156.
- Gunatama, K., Guntoro, & Rohadin. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 55–66.

- Kurniawan, M. A., Mardah, S., & Amelia, C. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja pegawai pada PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 77–88.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *Review Ekombis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 135–144.
- Muntasir, M., Yusuf, M., & Samad, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 120–132.
- Nurhasana, S., Mico, S., & Maryadi, Y. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai intervening di Kominfo Pagaram. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 6(2), 623–637.
- Peridiansah, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 44–55.
- Putri, S., Hartono, & Syafaruddin. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 10 Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 60–71.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35–47.91
- Safitri, N. D., & Selamat. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 80–92.
- Sirojuddin. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 98–110.
- Suriyadin, M. I., Agustina, T. S., & Ekowati, D. (2025). Pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan pada PT Wilss Indo Stevedore. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 55–67.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Kencana.

Syahrudin, & Nova, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 101–112. Universitas Lembah Dempo. (2025). *Pedoman penyusunan proposal dan skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lembah Dempo.

Wahyuni, & Hafid, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 65–78.

Wardana, F. D., Aprii, & Thareq, S. I. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 72–83.

Widyanti, P., Afuan, & Purnama Sari, D. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Umum Manajemen dan Ketenagakerjaan (JUMAKET)*, 4(1), 40–52.

Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 88–99.