

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Riki Septian¹, Farah Anisa Oktaviani², Paramita Andiani³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas Nusaputra

Email: riki.septian_mn20@nusaputra.ac.id, farah.anisa_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality and quality achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Organizational culture can be defined as an established system of values, beliefs, assumptions or norms that are agreed upon and followed by organizational members as behavioral guidelines and solutions to solve organizational problems. Leadership is the ability to give constructive influence to others to make a cooperative effort to achieve the stated goals.

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and leadership on employee performance and the method used in this study was literacy review and used 14 journals as materials used in this study and 10 journals used for discussion.

Pendahuluan

Menurut (Torang, 2013:106) menyatakan organisasi merupakan entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan dan relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama. Sedangkan menurut Robbins dikutip oleh Torang (2013:106) organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang dirancang untuk menjalankan tujuan bersama.

Suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya pasti akan memerlukan yang namanya sumber daya manusia. Karena untuk bisa mencapai tujuan organisasi , sumber daya manusia-lah yang bisa mengatur dan mengelola sumber

daya lain yang ada di perusahaan. Oleh karena itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.[1]

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja seorang pegawai atau kinerja suatu organisasi. Kinerja seseorang karyawan memiliki hal yang bersifat individual, lantaran setiap karyawan mempunyai taraf kemampuan yang tidak sinkron dan berbeda dalam setiap menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sebagai sumber daya yang melaksanakan tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang krusial bagi organisasi, lantaran mempunyai kemampuan, energi & kreativitas yg sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memperoleh tujuan yang diharapkan. Agar menghasilkan output kerja

yang sesuai & sinkron ketika menggunakan tujuan organisasi, maka dari itu seorang pimpinan suatu perusahaan harus memiliki suatu anggaran & ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan, yang kebijakannya dibentuk menggunakan tujuan agar setiap komponen organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan sinkron menggunakan tujuan yang sudah di tentukan yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. [1]

Kinerja umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang pegawai atau organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Seorang aryawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, hasil kinerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara umum. [2]

Menurut Kartono (2010) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”. Keunggulan seorang atasan dapat dilihat sebagai salah satu pendorong kesuksesan atau kegagalan yang cukup penting, seperti halnya kesuksesan atau kegagalan suatu instansi atau lembaga sering dilihat sebagai kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Pemimpin dapat menyelenggarakan pelatihan karyawan secara serius sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. [2]

Budaya yang kuat adalah perlengkapan yang sangat berguna untuk memandu perilaku organisasi karena membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, semua karyawan perlu memahami budaya dan cara kerjanya. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna organisasi yang dimiliki bersama oleh para anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang diulang-ulang dan menjadi nilai-nilai dan pandangan hidup sekelompok orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah standar yang disepakati untuk membimbing perilaku individu dalam suatu organisasi.[3]. Budaya organisasi merupakan landasan pimpinan dan karyawan/anggota organisasi dalam menyusun rencana atau strategi dan taktik untuk mengembangkan visi dan misi guna mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2005 dalam Torang 2013: 106). .. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, dan metode sekelompok orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah hasil atau pencapaian suatu organisasi (Thompson dan Stickland, 2001 dalam Torang 2013: 106).

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai budaya organisasi, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat kebiasaan, nilai, dan keyakinan bersama yang memandu makna serta kode etik, perilaku karyawan yang membentuk identitas organisasi dan membedakannya dari yang lain.[3]

Budaya suatu organisasi dengan organisasi lainnya pasti cukup bervariasi. Bahkan jika organisasi yang sama bisa berubah dari waktu ke waktu, kemungkinan besar budaya organisasi akan berubah juga. Organisasi bukanlah sesuatu yang statis, tetapi sangat dinamis.

Memang, budaya organisasi akan ditetapkan secara spesifik oleh kondisi kerja kelompok, pemimpin dan karakteristik organisasi serta proses tata kelola yang dianut. Dengan demikian, ketika faktor-faktor yang menentukan budaya organisasi mengalami perubahan, maka budaya organisasi juga akan cenderung berbeda.[4]

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi penting adalah karena kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi mewakili standar perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi adalah keyakinan yang meresap dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi alat utama keunggulan kompetitif, apakah budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan apakah budaya organisasi dapat mengatasi atau mengatasi tantangan lingkungan organisasi dengan cepat dan tepat atau tidak.[4]

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut (Darodjat, 2015: 236) budaya organisasi bisa diartikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang mapan yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman dan solusi perilaku untuk memecahkan masalah organisasi. Sedangkan Priansa dan Garnida (2013:77) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dikembangkan dan diterapkan dalam suatu organisasi, yang menjadikannya unik sebagai suatu organisasi.

2. Kepemimpinan

Stogdill (1974) dalam Northouse (2013: 2) mengatakan bahwa ada banyak definisi yang berbeda tentang kepemimpinan karena

ada banyak orang yang mencoba mendefinisikannya. Ini hampir seperti kata-kata demokrasi, cinta dan perdamaian. Meskipun kita secara intuitif tahu apa arti kata-kata ini, mereka dapat memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Dalam perkembangan selanjutnya, penelitian lebih difokuskan pada cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk mengembangkan persepsi kapasitas mental untuk menjadi pemimpin yang profesional dan beretika. Definisi yang berbeda dari kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok utama, yaitu “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

3. Kinerja

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui kinerja pegawai dan kinerja organisasi, serta untuk menentukan pelatihan kerja yang sesuai. Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya penting bagi perusahaan, karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PERNYATAAN MASALAH

Kinerja karyawan dan organisasi yang rendah bukan karena kebijakan rekrutmen dan seleksi yang buruk atau kurangnya motivasi karyawan atau strategi lainnya, mungkin karena ketidakmampuan karyawan, manajer, dan pemimpin untuk memahami dampak budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dan karyawan.[5]

BAHAN DAN METODE

Bab ini membahas metode atau strategi pencarian penilaian yang digunakan dalam tinjauan pustaka, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk melakukan penilaian kesesuaian PICOT, dan istilah pencarian yang menilai Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jurnal yang digunakan dalam literature review diperoleh melalui database penyedia jurnal internasional melalui Jetir.org dan Scientific Indonesia melalui Google Scholars. Penulis membuka website <https://www.jetir.org/allpolicy.php> dan www.googlescholar.com. Peneliti menuliskan kata kunci “Budaya Organisasi”, “Kepemimpinan” dan “Kinerja”.

Hasil

A. Gambaran umum objek penelitian

Menurut Riko Junaidi dan Febsri Susanti (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin terdorong untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Hal ini karena pegawai dapat memperkuat gaya kepemimpinannya. baik secara umum maupun khusus, guma menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berusaha agar dapat menjawab permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, untuk melaksanakan kualitas, kuantitas, ketepatan dan kemandirian dalam pelaksanaan pekerjaan. Terdapat pengaruh yang relevan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Situasi ini terjadi karena setiap karyawan memiliki nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan budaya di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat akan memotivasi karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bertindak sesuai

dengan nilai-nilai organisasi, antara lain profesionalisme, kepercayaan pada rekan kerja, keteraturan dan keterikatan, sehingga kecocokan ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam kondisi yang terbaik, berkualitas, memiliki kinerja yang mandiri.

Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas dan Jane Grace Poluan (2019) menyatakan bahwa bagian Kepemimpinan memiliki pengaruh yang relevan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Artinya kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Bitung meningkat atau menurun tergantung dari pengelolaan perusahaan. Semakin diterapkan kepemimpinan maka semakin profesional kinerja kolaborator, kepercayaan pada rekan kerja, kesesuaian dan keterpaduan, sehingga kecocokan tersebut dapat memotivasi kolaborator untuk semakin meningkatkan kinerjanya, mewujudkan kualitas, kuantitas, akurasi dan kemandirian kinerjanya. [6]. Abdul Hakim dan Anwar Hadipapo (2015) menyatakan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap komitmen organisasi di SD Negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja personel. Kepemimpinan berpengaruh relevan terhadap kinerja personel di SD Negeri di Wawotobi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang relevan terhadap prestasi kerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Ia juga menjelaskan bahwa terdapat gaya kepemimpinan demokratis, terbuka terhadap saran, kritik dan pendapat bawahan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat ketika gaya kepemimpinan di Daihatsu Kharisma Manado ditingkatkan. Sedangkan menurut Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jacky Sumarauw (2015) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Daihatsu Kharisma Manado.

B. Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan

Riko junaidi dan Febsri Susanti (2019) menggunakan metode kuisioner dengan mewawancara secara langsung pegawai pada pihak yang terkait dan studi documenter dengan mencatat data yang telah tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang telah dilaksanakan.

E. Amanda dkk (2017) Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun yang terletak di Jln. Sulawesi No. 18 Madiun. Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Desain penelitian yang akan digunakan adalah hubungan sebab akibat.

A. Tirtayasa (2019) menggunakan desain penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif, deskriptif dan asosiatif. Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu 81 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh dari seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

A. Andayani dan T. Soehari (2019) menggunakan metode penelitian statistik deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh yang digunakan dalam penelitian ini, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 34 orang staf Lembaga Sertifikasi Nasional Profesi.

P. Kepemimpinan dkk (2019) menggunakan metode Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data melalui laporan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Analisi dari setiap penelitian

Riko junaidi dan Febsri Susanti (2019) menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan internal dan faktor gaya kepemimpinan eksternal mempengaruhi kinerja staf UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Memang kenaikan pangkat pegawai sudah relevan dengan peraturan yang dibuat, sehingga promosi ke jabatan yang menjadi hak pegawai merupakan peluang, bukan berdasarkan kinerja pegawai tetapi kinerja pegawai, pada pendekatan antar pimpinan. Dengan adanya permasalahan tersebut maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai, karena pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pihak manajemen memberikan promosi berdasarkan kinerja pegawai agar pegawai termotivasi dan terus bekerja ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja staf UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh beberapa faktor seperti fokus terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, orientasi kelompok dan agresi. Agar pegawai dapat melakukan dengan baik tanggung jawab yang diberikan dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dibebankan, karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Dengan kemampuan pegawai dalam bekerja, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

E. Amanda dkk (2017) menginformasikan bahwa Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas, menunjukkan bahwa peneliti mengemukakan pandangan

bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dijelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai di PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun juga akan meningkat, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari self-organization-nya. Seperti halnya wawasan kinerja, jika budaya organisasi seorang karyawan baik dan positif, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Torang (2014: 174) Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi karena kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas pekerja, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan seluruh organisasi, menjaga kinerja karyawan tetap terkendali, karyawan stabil dan membantu organisasi bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ada tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja individu, termasuk budaya organisasi.

A. Tirtayasa (2019)

menginformasikan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut, maka keputusannya adalah ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada variabel kinerja pegawai Perumahan Rakyat dan Otorita Perumahan Rakyat Aceh Tamiang memiliki pengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang diadopsi

dan dipraktikkan oleh sebuah organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan di mana ia beroperasi. Memiliki kesesuaian yang tepat antara nilai-nilai pribadi dan perusahaan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas dan Jane Grace Poluan (2019) bagian Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Cabang Mandiri Bitung. Artinya kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Bitung meningkat atau menurun tergantung dari pengelolaan perusahaan. Semakin banyak kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk kinerja pegawai, antara lain karena budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Artinya kenaikan atau penurunan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung tidak dipengaruhi oleh budaya populer di perusahaan.

Dari penelitian jurnal ini ditunjukan bahwa penulis mengemukakan pandangan bahwa organisasi itu mempunyai pengaruh yang signifikan pada faktor yang mempunyai kontribusi pada kinerja pegawai. Dijelaskan bahwa tingkat budaya organisasi bisa meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun juga akan ikut meningkat hal ini bahwa kinerja karyawan bisa dilihat dari self-organization-nya. Begitu halnya wawasan kinerja pegawai. Karyawan yang baik serta positif bisa meningkatkan kinerjanya. Menurut Torang (2014: 174) Kinerja merupakan kuantitas serta kualitas dari hasil kerja individu atau kelompok di organasasi saat menjalankan tugas pokoknya serta fungsi yang berpedoman atas norma standar operasional

prosedur, kriteria serta ukuran yang sudah berlaku didalam organisasi. Kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi karena bisa membuat peningkatan dalam produktivitas pekerja. Menghemat sumber daya yang punya oleh manajemen dan seluruh pekerjaan. Menjaga kinerja karyawan tetap terkendali. Karyawan stabil dan bisa membantu organisasi dalam bertahan serta beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan. Ada 3 faktor utama yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dan termasuk budaya organisasi. A.Tirtayasa (2019) menginformasikan bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif serta signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan dari kriteria itu membuat keputusan yaitu ditolak. Hasil jurnal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan Perumahan Rakyat dan Otorita. Perumahan Rakyat Aceh Tamiang berpengaruh positif secara parsial serta tidak signifikan pada variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai serta norma yang diadopsi serta diperaktekan didalam organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan dimana ia beroperasi. Memiliki kesesuaian yang tepat antara nilai – nilai pribadi dan perusahaan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dirasakan karyawan serta bagaimana persepsi itu bisa menciptakan pola keyakinan, nilai serta harapan.

Fikri Djafar Fadude, dkk (2019) kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Berarti kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Bitung meningkat atau menurun tergantung dari pengelolaan perusahaan. Semakin banyak kepemimpinan diterapkan makin baik kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan baik. Dan juga sebaliknya.

Antara kenaikan atau penuruan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung tidak terpengaruh oleh budaya populer di organisasi.

A. Andayani dan T. Soehari (2019) Setiap seorang pegawai yang menjadi bagian dari instansi berusaha untuk mendefinisikan suatu hal yang dapat memuaskan kepentingan semua pihak untuk melaksanakan kegiatannya. Sebisa mungkin, apa yang diinginkan tidak bertentangan dengan sikap setiap individu di perusahaan. Ini adalah budaya yang terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan, dll. Budaya organisasi adalah nilai budaya kepercayaan bersama yang mendasari identitas suatu instansi. Budaya organisasi merupakan aset yang tidak terlihat yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai aset yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam hal ini budaya organisasi selalu memberikan hal baik bagi perkembangan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, kemampuan untuk memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu terletak pada hak pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya sangat ditentukan oleh tingkat kekuasaan individu, semakin mudah seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang berbeda yang digemari oleh pemimpin dalam memotivasi karyawan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa apa yang dilaksanakan seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya. Pengaruh ini berdampak baik seperti meningkatnya semangat, motivasi dan semangat kerja atau bisa juga sebaliknya tergantung pada penerimaan bawahan terhadap gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi dirancang agar dapat memenuhi rintangan yang ada di masa lalu. Banyak filosofi sebuah organisasi, kebijakan, tata cara, tradisi dan sejenisnya

ialah tanggapan terhadap suatu keadaan dan rintangan masa lalu, yang bisa mempengaruhi performa karyawan dalam organisasi. kesepakatan perusahaan dan gaya kepemimpinan merupakan faktor pendorong kinerja karyawan. Kesepakatan perusahaan yang kuat diperlukan agar organisasi dapat melaksanakan kegiatannya sesuai dengan visi dan misinya.

Abdul Hakim dan Anwar Hadipapo (2015) Kepemimpinan berpengaruh memiliki pengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap komitmen organisasi di SDN Wawotobi. Artinya intensitas kepemimpinan yang rendah berarti komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang relevan.

Kesepakatan instansi Wawotobi pada sekolah dasar negeri. berarti lebih tinggi kekuatan kepemimpinan, performa SDM

akan semakin meningkat. Kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Sumber Daya Manusia SDN Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan maka semakin tinggi pula efektivitas SDM. budaya organisasi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di sekolah dasar negeri Wawotobi. Ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi efisiensi SDM. Kesepakatan memengaruhi organisasi secara positif dan signifikan terhadap performa SDM SDN Wawotobi. Ini berarti, semakin tinggi intensitas kesepakatan organisasi maka akan semakin tinggi efisiensi SDM.

1.1 Tabel Literasi Review

No	Penulis	Judul	Metode	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Nel Arianta (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Metode Penelitian Kualitatif	-	Implikasi kelompok serta menentukan bagaimana kelompok bisa merasa, berpikir, serta bereaksi terhadap lingkungan sekitar yang beragam. kualitas dan volume kerja pegawai dalam menjalankan proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab dikasih pada mereka.	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kinerja pegawai rumah sakit Haji medan. Nilai budaya organisasi berkontribusi pada kinerja sebesar 46,23%, selebihnya dipengaruhi oleh kebijakan, gaji, pengawasan oleh pimpinan dan lain – lain. Ini menunjukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

2	Asih Andayani dan Tjiptogoro go Dinarjo Soehari (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Kualitatif	Semua karyawan Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang berjumlah sekitar 34orang.	Interview Berpusat pada Individu	Dari hasil jurnal penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi membawa pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di BNSP. Budaya organisasi bisa menjadi aset yang bisa atau dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi. Didalam kasus ini budaya organisasi selalu memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan organisasi. Dari hasil penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bisa memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai BNSP. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku berbeda yang disukai oleh pemimpin dalam mengarahkan serta mempengaruhi karyawan. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa apa yang seorang pemimpin lakukan bisa mempengaruhi karyawan atau bawahannya. Pengaruh ini bisa bersifat positif
---	--	---	------------------------------	---	----------------------------------	---

						seperti meningkatkan semangat, motivasi dan semangat kerja atau juga bisa kebalikannya tergantung dari apa yang diterima bawahannya dari gaya kepemimpinan yang mereka dapatkan. Organisasi terdiri dari elemen terintegrasi yang berbeda dan terbentuk oleh budaya yang lebih besar. Budaya organisasi juga dirancang supaya bisa memenuhi tantangan di masa lalu. Banyak kebijakan, prosedur, filosofi organisasi, kebiasaan, dan sejenisnya merupakan efek dari tanggapan terhadap situasi serta tantangan dimasa lalu, yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam organisasi.
3	Riko Junadi dan Febsri Susanti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.	Seluruh staf UPTD Dinas Pendidikan Baltekkomdik Provinsi Sumatera Barat	Seluruh staf UPTD Dinas Pendidikan Baltekkomdik Provinsi Sumatera Barat, dimana penelitian ini akan dapat memberikan gambaran secara	Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa kinerja staf UPTD Baltek komdik Dinas Pendidikan Prov. Sumatera Barat dapat terpengaruhi oleh dua faktor yaitu fakto gaya

	Pendidikan Sumatera Barat			umum mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan di UPTD Pendidikan Kantor Baltek komdik Prov. Sumatera Barat.	kepemimpinan internal dan faktor gaya kepemimpinan eksternal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pihak manajemen memberikan promosi berdasarkan kinerja pegawai agar pegawai bisa mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik lagi. Karyawan bisa menjalankan tanggung jawab yang sudah diberikan dengan lebih baik dan juga karyawan merasakan puas dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan, karena pekerjaan tersebut sudah sesuai berdasarkan kemampuannya. Dengan kemampuan pegawai dalam bekerja, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.	
4	Abdul Hakim dan Anwar	Peran Kepemimpinan dan Budaya	Metode Penelitian Kualitatif	Semua guru PNS di sekolah SDN	Dalam pengumpulan data tersebut	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan bisa

	Hadipapo (2015)	Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi		14 yang berjumlah 107.	menggunakan Tehnik Proportionate Stratified Random Sampling. Dan skala yang dipakai dalam pengukuran tersebut yaitu variabel pada jawaban atau hasil kuesioner dari para responden dengan memakai skala likert.	mengabaikan komitmen terhadap organisasi di SDN Wawotobi. Yang berarti intensitas dari kepemimpinan yang rendah bisa mengabaikan komitmen terhadap organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan. Pada sekolah dasar negeri lebih tinggi kekuatan kepemimpinan maka kinerja dari SDM juga akan semakin tinggi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada Sumber Daya Manusia di SDN Wawotobi. Yang berarti semakin tinggi intensitas kepemimpinan akan semakin tinggi pula efektivitas SDM. Budaya di organisasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja sumber daya manusia di SDN Wawotobi. Yang berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat efisiensi SDM. Komitmen organisasi juga
--	-----------------	---	--	------------------------	---	--

						mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja SDM di SDN Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas terhadap komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat efisiensi SDM.
5	A. Andayani dan T. Soehari (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	34 orang karyawan di Badan Nasional Sertifikasi Profesi	Teknik pengambilan sampel didalam penelitian yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel	Budaya organisasi bisa menjadi aset yang bisa meningkatkan kinerja disebuah organisasi. Budaya organisasi selalu berdampak positif terhadap perkembangan disebuah organisasi. Disuatu organisasi, kemampuan yang bisa mempengaruhi, menggerakkan, serta mendorong karyawan untuk mengerjakan sesuatu ada pada wewenang seorang pemimpin. Efektivitas dari pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya ditentukan oleh tingkat kekuasaan seseorang, semakin mudah seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya. apa yang dilakukan seorang pemimpin

						mempengaruhi para pengikutnya. Pengaruh ini bisa bersifat positif seperti meningkatnya semangat, motivasi dan semangat kerja atau bisa sebaliknya tergantung dimana karyawan menerima terhadap gaya kepemimpinan. Budaya organisasi dirancang untuk memenuhi tantangan masa lalu. Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen pegawai pada organisasi yaitu sikap pegawai terhadap partisipasinya di organisasi, loyalitas pada organisasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen yang kuat diperlukan supaya organisasi bisa melaksanakan kegiatannya sesuai dengan visi dan misinya.
6	Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas dan	Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan koperasi	Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif	Populasi di penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada	Jurnal ini menggunakan metode observasi pengumpulan data melalui	Kepemimpinan bisa berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Bank Syariah

	Jane Grace Poluan (2019)	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung	Bank Syariah Mandiri di Cabang Bitung dari berbagai bagian yang berjumlah 30 orang	pernyataan secara Tulisan yang di berikan pada responden untuk data yang akurat.	Mandiri Cabang Bitung. Jika kepemimpinan yang diterapkan baik, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Dan juga sebaliknya, jika penerapan kepemimpinan yang diterapkan itu buruk, maka pengaruh kinerja karyawan juga akan buruk. Secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Secara parsial kapabilitas memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Jika kapasitasnya tinggi maka kinerja pegawai Bank Mandiri cabang Bitung akan tinggi, dan sebaliknya jika kapasitas pegawai Bank Mandiri cabang Bitung rendah maka kinerja karyawan Bank Mandiri cabang Bitung juga akan menjadi rendah.
--	-----------------------------	--	--	--	--

7	A. Tirtayasa (2019)	Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif	81 Karyawan yang menjadi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahaan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh mengambil. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.	kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang negatif serta signifikan pada variabel kinerja karyawan. Atas dasar kriteria tersebut, maka diambil keputusanya adalah ditolak. Dari penelitian jurnal ini di tunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada variabel kinerja pegawai pada variabel kinerja pegawai Perumahan Rakyat dan Otorita Perumahan Rakyat Aceh Tamiang juga mempunyai pengaruh yang positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai serta norma yang diadopsi serta dipraktikkan didalam organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan yang mana ia beroperasi. Memiliki kesesuaian yang tepat antara nilai-nilai pribadi dan perusahaan
---	---------------------	---	---	--	--	--

						meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yaitu apa yang dirasakan oleh karyawan serta bagaimana persepsi itu bisa menciptakan pola keyakinan, nilai, serta harapan.
8	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo dan Nik Amah (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Penelitian kuantitatif	Jumlah populasi ini adalah 138 karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistic yang bervariabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) serta juga pengaruhnya.	Hasil dari analisis data dari jurnal ini, peneliti berpandangan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa bila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun juga akan ikut meningkat, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari self-organization-nya. sama halnya wawasan kinerja, jika budaya organisasi seorang karyawan baik dan positif, maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi karena kinerja

						karyawan bisa meningkatkan produktivitas pekerja, menghemat sumber daya yang ada di manajemen dan seluruh organisasi, menjaga kinerja karyawan tetap terkendali, karyawan stabil dan bisa membantu di organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ada beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja individu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor tersebut.
9	Siswanto Wijaya Putra (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawn Pada Industri Kecil	Penelitian penjelasan (Explanatory Research)	Jumlah sampel sejumlah 65 responden	Validitas instrumen dalam jurnal ini di uji dengan menghitung korelasi spearman di ditiap skor item tiap pertanyaan dengan skor totalnya. Intrumen penelitian dikatakan valid jika korelasinya bernilai $>0,300$. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan Alpha Chronbach. Instrumen penelitian bisa	Dari jurnal dtunjukkan bahwa budaya organisasi mempunya pengaruh yang positif pada kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pemahaman yang jelas tentang nilai-nilai sebuah organisasi secara menyeluruh serta menjadikan nilai - nilai tersebut sebagai kepribadian dalam organisasi. Budaya organisasi yang diungkapkan dalam keterbukaan dalam manajemen,

					dikatakan reliable jika Alpha Chronbach bernilai >0,60	karyawan cenderung memanusiakan diri sendiri sehingga merasa dihargai bisa membuat karyawan merasa aman, sehingga kinerjanya cenderung akan tinggi. Budaya organisasi di perusahaan kecil, yang mana jumlah pekerjanya sedikit, dan ada hubungan yang kuat antara pemilik dan/atau manajemen dan pegawai, bisa menciptakan kejelasan dalam organisasi. Dalam organisasi industri kecil yang relatif sederhana, di mana karyawan memiliki ikatan keluarga, menciptakan budaya organisasi yang kuat, sehingga dukungan dan minat pihak yang terlibat dalam bisnis bisa lebih kuat. Kondisi yang demikian bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan bisa mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja pegawai. Yang berarti kepemimpinan adalah usaha yang bisa mempengaruhi
--	--	--	--	--	--	--

						banyak orang dalam proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin di industri kecil cenderung dapat melibatkan karyawan saat ini, sesuai dengan yang diharapkan. Pemilik industri kecil kulit dan tas di Tanggulangin sering kali bertindak sebagai manajer, yang mempunyai pengetahuan yang baik tentang produksi bahan dan produk ini. Jadi kemampuannya berbicara, menjual, bergabung dan berwibawa cenderung baik.
10	Nanda Novziransyah (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Menden	Menggunakan survey analitik serta pendekatan cross sectional.	Diambil sebanyak 69 sampel setiap bidang secara proporsional.	Analisis data memakai uji regresi logistik pada taraf signifikan 95%.	Dari 10 variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Dari dua variabel yang mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi yang

						paling dominan dan yang berpengaruh besar pada nilai koefisien (β) sebesar 3,084. Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas nilai, toleransi terhadap konflik
--	--	--	--	--	--	---

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari 10 Jurnal yang diteliti terkait dengan pengaruh budaya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

Budaya Organisasi berpengaruh baik pengaruh nya negative maupun positif terhadap kinerja karyawan karena tergantung budaya yang diterapkan di organisasi tersebut.

Kepemimpinan berpenaruh besar terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan dapat memotivasi karyawan dan mampu menggerakan karyawan disebuah organisasi.

SARAN

Ketika berada disebuah oraganisasi harus menerapkan budaya organisasi dan kepemimpinan yang positif karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan yang

ada didalam organisasi tersebut dan bila kinerja karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka akan mudah bagi perusahaan atau organisasi bisa mencapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. A. Amanda, S. Budiwibowo, and N. Amah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun,” *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 6, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.25273/jap.v6i1.1289.
- [2] A. dan Tirtayasa, “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019.
- [3] A. A. ANDAYANI and T. D. Soehari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya

- Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan,” *Akademika*, vol. 8, no. 02, pp. 129–145, 2019, doi: 10.34005/akademika.v8i02.366.
- [4] P. S. Wijaya, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil,” *J. Ekon. Mod.*, vol. 11, no. 1, pp. 62–77, 2015, [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/869>.
- [5] A. Christian, “Gaya,” *Ceram. - Tech.*, vol. 1, no. 40, pp. 92–95, 2014.
- [6] P. Kepemimpinan, B. Organisasi, D. A. N. K. Terhadap, J. G. Poluan, F. Ekonomi, and J. Manajemen, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 31–40, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.22258.
- [7] R. Mariam, “Studi Pada Kantor Pusat PT . Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Sertifikasi,” 2009.
- [8] N. Novziransyah, “Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan,” *J. JUMANTIK*, vol. 2, no. 1, pp. 13–25, 2017.
- [9] U. Muhammadiyah and S. Utara, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEL ARIANTY,” 2014.
- [10] R. Junaidi and F. Susanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd BalPitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Ca,” pp. 1–13, 2019.
- [11] “THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB PERFORMANCE – A DESCRIPTIVE STUDY,” vol. 5, no. 8, pp. 892–897, 2018.
- [12] A. Hakim and A. Hadipapo, “Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi,” *Ekon. Bisnis*, vol. 16, no. 1, pp. 1–11, 2015.
- [13] F. Dewi S, A. N. Rahmawati, R. Khoirunnissa, and I. H. Fuadi, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ,” *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 6, no. 4, p. 1689, 2021, doi: 10.36418/syntax-literate.v6i4.1027.
- [14] D. Sunarsi and I. Yuliani, “Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang,” *J. SeMaRaK*, vol. 2, no. 1, pp. 21–31, 2019, doi: 10.32493/smkr.v2i1.2663.