

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI ORGANISASI PADA KECAMATAN CIBITUNG

Oleh :

Meutia Viantika¹⁾, Chantika Aleida Putri²⁾, Adrian Azhar Wijanarko³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

¹email: meutia.viantika@students.paramadina.ac.id

²email: chantika.aleida@students.paramadina.ac.id

³email: wijanarko@paramadina.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 22 Februari 2025

Revisi, 25 Maret 2025

Diterima, 24 April 2025

Publish, 15 Mei 2025

Kata Kunci :

Budaya Organisasi,
Inovasi Organisasi.



ABSTRAK

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi organisasi pada kecamatan cibitung memiliki perbedaan dengan Perusahaan. Pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk meningkatkan pelayanan publik. Namun, di Kecamatan Cibitung terdapat tantangan dalam menerapkan inovasi yang disebabkan oleh budaya organisasi. Pendekatan yang digunakan dengan metode kuantitatif, menyebar kuesioner kepada 46 responden. Analisis pengujian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan inovasi organisasi. Budaya organisasi yang mendukung seperti norma dan aturan, informasi dan ide-ide baru untuk berinovasi. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pandangan baru bagi Kecamatan Cibitung untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik, serta memperluas pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan inovasi organisasi.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Meutia Viantika

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: meutia.viantika@students.paramadina.ac.id

1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia, melalui pemerintah daerah diberikan oleh pemerintah pusat untuk dapat menyelenggarakan otonomi daerahnya. UU No 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah (Daud et al., 2021). Otonomi daerah mencakup kekuasaan, hak dan tanggung jawab pemerintah daerah terhadap daerahnya. Tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, meningkatkan keselarasan pembangunan dan meningkatkan pelayanan publik. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab terhadap perangkat dan kepala daerah otonom sampai Kecamatan dan Kelurahan/ Desa.

Pentingnya organisasi untuk menghasilkan tata kelola pemerintahan yang baik guna meminimalisir masalah atau kesulitan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan internal. Individu yang termasuk dalam organisasi dapat

berkomitmen untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan (Lahtifah & Kurniawati, 2021). Komitmen dalam organisasi merupakan hal yang signifikan dalam mengembangkan suatu lembaga, karena akan membuat anggota organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan organisasinya. Anggota organisasi dapat mengendalikan diri mereka sendiri saat mengembangkan organisasi.

Budaya organisasi dibuat untuk dijalankan dan menjadi keunggulan kompetitif yang utama sebagai strategi untuk mencapai target maksimal dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja seluruh aspek yang terlibat, pengendalian perilaku anggota dan berkembangnya penyebaran keyakinan dan prinsip-prinsip dalam suatu organisasi. Anggota-anggota dalam organisasi mampu menjalankan tugas dengan produktif,

memiliki antusias dan dedikasi tinggi terhadap tanggung jawab dan terus berinovasi jika budaya organisasinya baik. Setiap organisasi memiliki ciri yang menjadi identitas, maka dinamakan budaya organisasi.

Selain hal tersebut di atas budaya organisasi diperlukan perubahan yang inovatif, para pekerja dalam organisasi terlebih dahulu harus menyenangi dan menyukai apa yang dikerjakan. Oleh karena itu dia akan lebih mudah untuk menerima motivasi dan inovasi untuk mengupgrade diri agar menjadikan budaya organisasi menjadi lebih kreatif dengan dedikasi yang lebih tinggi.

Inovasi dalam pemerintahan juga merupakan sebuah proses berpikir dan menerapkan ide-ide baru untuk membuat kebijakan. Ide-ide ini kemudian disebarkan untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan pemerintahan. Inovasi pemerintahan juga terkait dengan tugas dan fungsi pemerintah. Inovasi yang diberlakukan oleh pemerintah, berkaitan erat dengan kinerja aparatur di pemerintahan. Sumber daya manusia yang penuh semangat dan strategik sangat mempengaruhi budaya organisasi dan inovasi pada organisasi.

Hal-hal yang telah dipaparkan, sesuai penelitian terdahulu oleh (Putri et al., 2023) yang menjelaskan bahwa inovasi menjadi komponen utama dalam keberhasilan perusahaan yang beroperasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Budaya organisasi diketahui memiliki peran signifikan dalam mendorong tingkat inovasi di dalam perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara berbagai elemen budaya organisasi, seperti norma, nilai, dan struktur organisasi, dengan tingkat inovasi.

Pentingnya budaya organisasi pada instansi pemerintahan, akan membentuk etos kerja pada semua pegawai untuk dapat melaksanakan tanggung jawab terkait tugas dan sesuai dengan fungsinya agar sesuai hasil yang diharapkan (Hidayatullah et al., 2021). Budaya organisasi dan inovasi organisasi sangat penting dan bagian integral dari instansi, sebagai strategi untuk mencapai target maksimal dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi terhadap inovasi organisasi mempengaruhi kinerja seluruh aspek yang terlibat. Namun, di Kecamatan Cibitung masih mengalami kendala atau kesulitan dalam menerapkan inovasi (Mustari et al., 2024). Hal ini dapat disebabkan oleh budaya organisasi yang konservatif atau kurang mendukung, sehingga menghambat proses kreativitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis

pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi organisasi di Kecamatan Cibitung.

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor utama dalam budaya organisasi yang mempengaruhi inovasi organisasi, serta memberikan masukan untuk meningkatkan budaya organisasi yang mendukung inovasi organisasi. Manfaat penelitian tidak hanya bagi Kecamatan Cibitung secara khusus, namun memperluas interpretasi tentang hubungan budaya organisasi dan inovasi di berbagai konteks. Judul penelitian yang dilakukan oleh penulis "Analisis Budaya Organisasi terhadap Inovasi Organisasi pada Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, mengacu berdasar kaidah ilmiah seperti konkrit, terukur, rasional, sistematis dan objektif. Metode ini menentukan data penelitian dalam bentuk analisis statistik untuk mengidentifikasi dan memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi, metode kuantitatif juga disebut sebagai metode penemuan baru (Retnaningtyas & Widodo, 2022).

Untuk mendapatkan data penelitian penulis menggunakan metode survei dengan mengirimkan kuesioner ke seluruh pegawai Kecamatan Cibitung. Survei merupakan kegiatan pengumpulan data yang dapat dijadikan bahan analisis (Peny, 2023). Dalam pelaksanaan pengumpulan data primer, penulis menyebarkan kuesioner dengan metode jenuh atau metode sensus. Sampling jenuh merupakan metode untuk mengumpulkan sampel yang seluruh anggota masyarakat dijadikan sampel (Novianti et al., 2023). Penelitian kuantitatif mengacu pada jumlah dan ukuran. Untuk memahami hasilnya, penelitian kuantitatif berusaha untuk menggeneralisasi temuan penelitian sebagai kebenaran atau fakta empiris secara keseluruhan.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai kecamatan Cibitung yang berjumlah 46 sampel, dengan penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Cara ini dilakukan dengan melibatkan keseluruhan populasi sebagai sampel, yang terdiri dari 46 pegawai Kecamatan Cibitung yang sepenuhnya sebagai sampel, tanpa memilih subset tertentu.

Populasi kecil yang hanya melibatkan 46 orang, peneliti mengumpulkan data dari seluruh koresponden dengan tujuan untuk mendapatkan deskripsi lebih detail dan akurat mengenai fenomena yang sedang dikaji. Data yang dihasilkan dari pengisian kuesioner oleh seluruh koresponden, akan diolah dan dilakukan analisis yang mendalam untuk menghasilkan temuan yang valid dan mewakili kondisi populasi secara keseluruhan.

Waktu pelaksanaan penelitian selama 3 bulan sejak Oktober hingga Desember 2024. Teknik analisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi pearsons, uji

signifikansi dan uji regresi sederhana. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. penulis menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form, dengan 2 bagian pertanyaan berjumlah 12 pertanyaan terkait dengan budaya organisasi dan inovasi organisasi. Skala konsep diri diuji dengan skala likert yang memiliki lima poin penilaian yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Parameter difokuskan pada pegawai di kecamatan Cibitung, pengolahan data menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Korelasi Uji Validitas
Sumber: Olahan data SPSS versi 26

		Correlations												
		P01	2	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	TOTAL
P01	Pearson	1	.54	.361	.704	.02	.30	.26	.30	.255	.160	.222	.422	.645
	Correlation		.7			.4	.9	.9	.6					
	Sig. (2-tailed)		.00	.014	.000	.87	.03	.07	.03	.087	.289	.139	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P02	Pearson	.547	1	.463	.368	.07	.49	.13	.16	.276	.218	.339	.367	.626
	Correlation					.6	.5	.3	.6					
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.012	.61	.00	.37	.27	.063	.145	.021	.012	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P03	Pearson	.361	.46	1	.257	.16	.26	.38	.19	.081	.075	.197	.238	.522
	Correlation		.3			.8	.1	.1	.7					

Pada uji validitas hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki hubungan positif yang signifikan dengan skor total. Variabel P12 memiliki korelasi tertinggi dengan skor total ($r = 0,705$, $p < 0,01$), diikuti oleh P11 ($r = 0,687$, $p < 0,01$) dan P09 ($r = 0,646$, $p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan variabel-variabel termasuk hubungan yang sangat kuat terhadap skor total.

Selain itu, variabel P01 ($r = 0,645$, $p < 0,01$) dan P02 ($r = 0,626$, $p < 0,01$) juga menunjukkan korelasi yang signifikan dan kuat terhadap skor total. Beberapa variabel lainnya, seperti P05 ($r = 0,481$, $p < 0,01$) dan P10 ($r = 0,487$, $p < 0,01$), memiliki korelasi yang lebih rendah tetapi tetap signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang memiliki korelasi tinggi dengan skor total berkontribusi besar dalam menjelaskan variabilitas skor total.

Berdasarkan hasil Case Processing Summary, semua responden atau data dalam analisis ini valid dengan persentase 100%. Tidak ada data yang tidak digunakan, yang berarti seluruh data digunakan dalam perhitungan uji reliabilitas. Dengan demikian, semua sampel dianggap valid untuk analisis lebih lanjut dapat meningkatkan reliabilitas jika dihapus, item lainnya masih memberikan kontribusi yang baik terhadap instrumen secara keseluruhan.

Uji Reabilitas (X dan Y)

Tabel 2. Case Processing Summary Uji Reliabilitas (X dan Y)

Variabel	Nilai Kritis	Reliability Statistic		Keterangan
		Cronbach's Alpha	N of item	
(X) Budaya Organisasi	0.60	0.741	8	Reliabel
(Y) Inovasi Organisasi	0.60	0.753	4	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Case Processing Summary menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk uji reliabilitas terdiri dari 46 sampel dengan 12 item yang tersedia. Tidak ada sampel yang dikeluarkan dalam analisis ini, sehingga semua data digunakan dalam perhitungan reliabilitas untuk variabel X dan Y. Hasil item total statistics menunjukkan unsur-unsur mempunyai korelasi yang baik dengan total skor, yang tercermin dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.741 sampai 0.753. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas tinggi karena nilai cronbach's alpha di atas nilai kritis yaitu 0.60.

Uji Korelasi Pearson

Tabel 3. Uji Korelasi Pearson

		Correlation	
		Budaya Organisasi	Inovasi Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Uji Korelasi Pearson menyatakan adanya korelasi positif signifikan antara budaya organisasi dan inovasi organisasi dengan nilai Pearson Correlation 0,607. Nilai Sig. 0,000 menunjukkan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat 0,01. Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi inovasi organisasi dapat tercapai.

Uji Signifikansi

Tabel 4. Korelasi Uji Signifikansi

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Inovasi Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Uji signifikansi korelasi menampilkan adanya hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dan inovasi organisasi, dengan nilai korelasi pearson sebesar 0,607 ($p = 0,000$, $p < 0,01$). Semakin baik budaya organisasi, maka inovasi organisasi cenderung meningkat secara signifikan. Dengan nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,01, hubungan ini dapat dikatakan sangat kuat dan mendukung hipotesis

budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap inovasi organisasi.

Tabel 5. Model Summary Uji Signifikansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.354	1.214

a. Predictor: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Model Summary menyatakan budaya organisasi mempunyai hubungan positif cukup kuat dengan Inovasi Organisasi (R = 0,607) dan menjelaskan 36,8% variabilitasnya (R Square = 0,368). Nilai kesalahan standar sebesar 1,214 menunjukkan model yang cukup baik untuk memprediksi Inovasi Organisasi.

Tabel 6. Anova Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	37.849	1	37.849	25.673	.000 ^b
	Residual	64.869	44	1.474		
	Total	102.717	45			

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Uji ANOVA menampilkan model regresi yang menghubungkan Budaya Organisasi dengan Inovasi Organisasi signifikan secara statistik, dengan nilai F 25,673 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 (p < 0,05). Nilai Sum of Squares untuk regresi adalah 37,849, sementara untuk residual adalah 64,869 dengan total variabilitas data sebesar 102,717. Model regresi ini dapat menjelaskan variasi yang signifikan dalam Inovasi Organisasi berdasarkan Budaya Organisasi.

Tabel 7. Koefisien Uji Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	2.656		1.485	.145
	Budaya Organisasi	.380	.075	.607	5.067	.000

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Analisis Coefficients menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan inovasi organisasi. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,380 yang berarti setiap peningkatan satu unit pada budaya organisasi akan meningkatkan inovasi organisasi sebesar 0,380 unit. Nilai t untuk Budaya Organisasi adalah 5,067 dengan tingkat signifikansi (p = 0,000), yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Sementara itu, koefisien konstanta sebesar 3,945 menunjukkan nilai rata-rata Inovasi Organisasi saat Budaya Organisasi bernilai nol, meskipun nilai ini tidak signifikan (p = 0,145).

Uji Regresi Sederhana

Tabel 8. Koefisien Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.947	2.656		1.485	.145
	Budaya Organisasi	.380	.075	.607	5.067	.000

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

Sumber: Olahan data SPSS versi 26

Analisis Coefficients menyatakan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi yang memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,380 dan nilai t sebesar 5,067 (p = 0,000). Hal ini menyatakan setiap peningkatan satu unit pada budaya organisasi akan meningkatkan inovasi organisasi 0,380 unit. Koefisien konstanta (B = 3,945) menunjukkan nilai rata-rata Inovasi Organisasi ketika Budaya Organisasi bernilai nol, meskipun nilai ini tidak signifikan (p = 0,145). Dengan demikian, Budaya Organisasi merupakan prediktor yang signifikan untuk Inovasi Organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi

Hasil olah data dari keseluruhan kuesioner dengan total 46 sampel, uji validitas dan reliabilitas, disimpulkan bahwa variable budaya organisasi (X) dan variable inovasi organisasi (Y), menunjukkan hasil korelasi signifikan terhadap keseluruhan total skor. Hubungan kedua variable membuktikan budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berinovasi. Secara teoritis, hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan & Saefulloh, 2019) menunjukkan budaya organisasi yang mendukung pengembangan metode kerja, kolaborasi untuk tujuan bersama, akses informasi, penerapan ide baru berhubungan positif dengan inovasi organisasi.

Dalam interpretasi yang sederhana, pentingnya membangun budaya organisasi dengan norma dan aturan, kepatuhan, kepentingan masyarakat, pengembangan metode kerja, kolaborasi untuk tujuan bersama, akses informasi, penerapan ide baru di lingkungan kerja, akan meningkatkan daya inovasi dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing. Praktik ini sejalan dengan teori inovasi organisasi yang menyatakan bahwa norma dan aturan, kepatuhan, kepentingan masyarakat, pengembangan metode kerja, kolaborasi untuk tujuan bersama, akses informasi, penerapan ide baru dapat mempercepat proses inovasi (Nurhadi & Kurniawan, 2017).

Penelitian berbeda dilakukan oleh (Regiani & Dewi, 2021) yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang terlalu berlebihan seperti kepentingan masyarakat, kolaborasi, akses informasi, penerapan ide baru bisa berisiko mengarah pada kurangnya fokus atau konflik. Selain dampak positif dan pentingnya budaya yang mendukung kolaborasi

dan komunikasi yang terbuka di dalam suatu organisasi, sangat penting bagi organisasi untuk menjaga keseimbangan dan memperhatikan fokus pada tujuan utama organisasi tersebut dibentuk.

Pada era globalisasi, perubahan budaya organisasi didesak agar merancang proses perubahan budaya dengan penyesuaian globalisasi yang bisa mencakup dengan pemahaman teknologi yang lebih baik. Pada penelitian selanjutnya, dapat melanjutkan kajian terhadap pengaruh budaya organisasi secara lebih luas. Budaya organisasi penting bagi suatu organisasi agar menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji dampak budaya organisasi secara lebih luas tidak hanya pada Kecamatan Cibitung.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini, budaya organisasi menunjukkan hasil yang signifikan terhadap inovasi organisasi pada kecamatan cibitung. Budaya organisasi yang baik mencakup norma dan aturan, kepatuhan, kepentingan masyarakat, pengembangan metode kerja, kolaborasi untuk tujuan bersama, akses informasi, penerapan ide baru dapat mengembangkan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Hal ini penting karena inovasi organisasi menjadi kunci peningkatan kinerja dan efisiensi di kecamatan cibitung. Inovasi yang optimal dapat dicapai dengan membangun budaya organisasi yang mendukung interaksi positif di antara anggota.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan, dengan berfokus di Kecamatan Cibitung. Hal ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di daerah lain. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk melibatkan pendekatan kualitatif atau studi multi-lokasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

5. REFERENSI

- Al Qusaeri, M. A., Sunarni, Khasanah, M., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114–123. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(June), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Azzaakiyah, H. K., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., Diawati, P., & Suhartono. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis: Kunci Kesuksesan Untuk. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 815–829. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.647>

- Ekobalawati, F. (2020). Pengaruh Struktur Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 190–199.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Hidayatullah, A., Wardayati, S. M., & Roziq, A. (2021). Kajian Teoritis Tentang Budaya Organisasi, Independensi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor BPKP melalui Motivasi dan Profesionalisme. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(1), 217–228. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i1.2800>
- Lahtifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1), 30–39.
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8127>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nurhadi, Z. F., & Kurniawan, A. W. (2017). Kahian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90–95.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(April), 792–805.
- Putri, N. D., Haslindah, Marwati, P. K. S., Hermawansyah, W., Bustan, B., & Ilahi, A. A.

- A. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi: Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1), 137–144.
- Regiani, E., & Dewi, D. A. (2021). Pudarnya Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Masyarakat Di Era Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 30–38.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118.
- Rizal, M., & Harsono, M. (2022). Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 1, 116–136.
- Sekarkinasih, A. A., Revalina, & Wijanarko, A. (2023). Pengaruh Adult Platfulness terhadap Perilaku Inovatif Di JABODETABEK. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 1057–1071.
- Setiawan, F., & Saefulloh, A. (2019). Kolaborasi yang Dilaksanakan Di Kawasan Wisata Dermaga Kereng Bangkirai Kota Palangkaraya Raya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(2), 71–80.
- Wijaya, C., Sari, S. P., Muthmainnah, F., Dahri, R. P. T. W., & Sirait, B. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi belajar siswa di MTs Nurul Iman Suka Maju. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13444–13451.