

Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Susanti, Sri Suwarsi, Aditia Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

susanmailcontact@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, aditia.wirayudha@unisba.ac.id

Abstract. Employee performance is the result of work in the form of quantity and quality that has been achieved by an employee and as one of the factors that can affect the success rate of an organisation. This study aims to determine organizational culture, employee work behavior, employee performance, determine the effect of organizational culture and work behavior on employee performance. The research methods used include a quantitative approach with descriptive and verification analysis. The object of research was conducted at the Bandung City Culture and Tourism Office with the number of respondents being employees at the agency totalling 48 people. Data collection techniques obtained from questionnaires (questionnaires) and interviews and in data management using the IBM SPSS V.25 program application. The conclusions of the research results are (i) the organisational culture variable is included in the good category as measured by the dimensions of involvement, consistency, adaptability, mission, (ii) the work behaviour variable is considered good as measured by cooperatives-social skills, work quality, work habits, personal presentation, (iii) the employee performance variable is included in the high category as measured by tax performance, adaptive performance, contextual performance, (iv) the effect of organisational culture on employee performance has a positive and insignificant effect, (v) the effect of work behaviour on employee performance has a positive and significant effect, and (vi) the effect of both variables, namely organisational culture and work behaviour on performance, has a positive and significant effect.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, Work Behavior.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitas maupun kualitas yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, perilaku kerja pegawai, kinerja pegawai, mengetahui pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan diantaranya pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Objek penelitian dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dengan jumlah responden adalah pegawai pada dinas tersebut yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner (angket) dan wawancara serta dalam pengelolaan data menggunakan aplikasi program IBM SPSS V.25. Kesimpulan hasil penelitian adalah (i) variabel budaya organisasi termasuk kedalam kategori baik yang diukur dengan dimensi *involvement, consistency, adaptability, mission*, (ii) variabel perilaku kerja dinilai baik yang diukur dengan *cooperatives-social skills, work quality, work habits, personal presentation*, (iii) variabel kinerja pegawai termasuk kedalam kategori tinggi yang diukur dengan *tax performance, adaptive performance, contextual performance*, (iv) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tidak signifikan, (v) pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, dan (vi) pengaruh kedua variabel yaitu budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja, berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Perilaku Kerja*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi komponen yang terpenting dalam menunjang terwujudnya *Good Governance* seperti yang diinginkan pemerintah dalam menjawab tuntutan masyarakat, dan menghapus stigma bahwa kinerja organisasi pemerintah lebih rendah dibanding kinerja perusahaan swasta (Karunia dan Ika dalam Kompas, 2022). Kinerja organisasi dihasilkan dari hasil pelaksanaan tanggung jawab pegawai yang terlibat didalamnya, Bernadin dan Russel menyebutkan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tanggung jawab seorang pegawai dan sebagai bentuk refleksi dari seberapa jauh kegiatan, program, kebijakan yang telah dilalui dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu (Silaen, et al., 2021), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, dimana seseorang cenderung memiliki perilaku produktif, berkomitmen, dan termotivasi apabila dia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan dorongan atau rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Maka budaya organisasi dan perilaku kerja diperlukan sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Tewal, Adolfin, Pandowo, & Tawas, 2017) meliputi budaya, struktur, teknologi, iklim dan pratek manajemen sumber daya manusia. (Schein, 2017) dalam bukunya menyoroti pentingnya budaya dalam membentuk perilaku yang akan mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi, berkolaborasi dan memenuhi tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan sosial yang tidak terlihat namun mampu mendorong orang-orang di dalamnya untuk bekerja secara efektif. Menurut (Harahap, 2019) budaya organisasi yang dijadikan aspek penting dalam meningkatkan kinerja harus diterapkan dan dikelola dengan baik, untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut (Hoffman, 2021) merupakan serangkaian nilai, norma dan praktik yang dapat membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Budaya organisasi yang diterapkan dengan maksimal akan menjadikan organisasi menjadi lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Morgan, 2018) juga menjelaskan dalam bukunya budaya organisasi sebagai gambar metaforik dari sebuah organisasi, dimana budaya berfungsi sebagai sebuah lensa yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi melihat dunia kerja, dan menentukan bagaimana anggota berperilaku dan berinteraksi, baik secara internal maupun eksternal. Dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menurut (Denison & Kotrba, 2016) meliputi (1) *involvement* (2) *consistency* (3) *adaptability* (4) *mission*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Locke & Latham, 2019) menuliskan perilaku kerja yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang jelas dan terukur akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Ivancevich dalam (Tewal, Adolfin, Pandowo, & Tawas, 2017) mengatakan bahwa perilaku kerja merupakan semua kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja seperti berbicara kepada manajer, mendengar teman kerja, menciptakan metode baru untuk menciptakan penjualan, dan mendokumentasikan laporan. Dimensi perilaku kerja yang digunakan dalam penelitian menurut (Bryson, 2016) meliputi (1) *cooperatives-social skills* (2) *work quality* (3) *work habits* (4) *personal presentation*.

Budaya organisasi dan perilaku kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hanya saja, sangat disayangkan masih banyak organisasi yang menganggap budaya organisasi hanya sebagai kiasan atau jargon semata, tanpa benar-benar menerapkannya.

Pada penelitian ini, penulis memilih Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebagai objek penelitian. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Bersasarkan hasil penemuan data dan wawancara yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terdapat indikasi kurangnya kinerja pegawai. Kinerja dinas pariwisata dalam 3 tahun terakhir masih belum mencapai target, realisasi persentasi kinerja masih dibawah 100%, pada tahun 2023 terealisasi sebanyak 88,84%, tahun 2022 terealisasi sebanyak 87,96% dan pada tahun 2021 terealisasi sebanyak 84,38%, ini dapat dijelaskan dari hasil data evaluasi kinerja yang menjadi penghambat tercapainya kinerja. Seperti penyelesaian tugas dan penyelesaian pelaporan akhir sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, tampaknya belum sepenuhnya maksimal dilakukan oleh pegawai. Pegawai harus memiliki keinginan untuk memberi lebih banyak kontribusi bagi perusahaan

sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi dan baik agar dapat mencapai capaian kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil capaian kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Evaluasi Kinerja

No	Faktor Penghambat Tercapainya Kinerja
1	Pendokumentasian masih kurang optimal sehingga arsip sulit ditemukan
2	Keterlambatan pelaporan kinerja tiap unit kerja; Tidak seluruh unit kerja aktivitasnya mendukung capaian IKU sehingga sulit mendapat evidence
3	Belum optimalnya kolaborasi OPD dalam merealisasikan rencana aksi program/kegiatan KWK Braga
4	Database SDM tidak mutakhir menyulitkan pemetaan kebutuhan
5	Strategi pengembangan ekraf skala lokal belum ada.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari data hasil evaluasi kinerja yang membahas target capaian kinerja organisasi yang belum maksimal tercapai pada tabel 1 ditemukan beberapa penghambat capaian kinerja yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, antara lain masih kurangnya dorongan dari organisasi dalam menekankan kesadaran diri pegawai untuk berkomitmen mengembangkan tanggung jawab dan melakukan yang terbaik untuk mencapai target yang telah ditetapkan, organisasi belum dapat menerapkan mekanisme pendataan dengan konsisten menyebabkan terhambatnya pengelolaan data objek-objek wisata yang ada di Kota Bandung,

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Perilaku Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

B. Metode

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang diambil dalam penelitian berupa data primer terdiri dari kuesioner & wawancara serta data sekunder terdiri dari dokumen-dokumen yang didapat dari organisasi & literatur kredibel. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebanyak 48 orang dan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dimana diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 orang.

Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan skala likert yang memiliki nilai bobot 1-4. Penelitian ini menggunakan transformasi data ordinal menjadi interval sebagai skala untuk kuesioner. Metode ini menggunakan rumus statistik MSI (*Metode Succesive Interval*), kemudian diolah melalui aplikasi IBM SPSS *Statistics* 25.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pada Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil tanggapan responden variabel budaya organisasi, perilaku kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Skor

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Budaya Organisasi	<i>Involvement</i>	2,90	Kuat
	<i>Consistency</i>	2,51	Kuat
	<i>Adaptability</i>	2,82	Kuat
	<i>Mission</i>	2,86	Kuat
Total Rata-Rata Skor		2,78	Kuat
Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Perilaku Kerja	<i>Cooperatives-social skill.</i>	3,03	Baik
	<i>Work Quality</i>	2,85	Baik
	<i>Work Habits</i>	2,85	Baik
	<i>Personal Presentation.</i>	3,14	Baik
Total Rata-Rata Skor		2,97	Baik
Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Kinerja Pegawai	<i>Task Performance</i>	2,43	Rendah
	<i>Adaptive Performance</i>	2,80	Tinggi
	<i>Contextual Performance.</i>	2,96	Tinggi
Total Rata-Rata Skor		2,73	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2. Budaya organisasi menghasilkan kategori kuat, perilaku kerja menghasilkan kategori baik dan kinerja menghasilkan kategori tinggi. Hal ini dikarenakan nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi, perilaku kerja dan kinerja pegawai berada pada interval 2,50-3,25.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS 25 *Version* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.251	2.571051
a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)				

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan tabel 3. diperoleh persentase keragaman Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Perilaku Kerja (X2) adalah 28,30% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t yang diolah menggunakan SPSS 25 Version dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.852	2.258		1.706	.095
	Budaya Organisasi (X1)	.170	.085	.277	1.993	.052
	Perilaku Kerja (X2)	.250	.099	.352	2.529	.015

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

1. Berdasarkan tabel 4. untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung (1,993) < t tabel (2,013), dan sig (0,052) > 0,05, maka disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Budaya dan Pariwisata Kota Bandung, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima.
2. Berdasarkan tabel 4. untuk variabel Perilaku Kerja diperoleh nilai t hitung (2,529) > t tabel (2,013), dan sig (0,015) < 0,05, maka disimpulkan Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Budaya dan Pariwisata Kota Bandung, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Hasil uji f yang diolah menggunakan SPSS 25 Version dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	117.130	2	58.565	8.860	.001 ^b
	Residual	297.464	45	6.610		
	Total	414.594	47			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5. didapatkan nilai f hitung (8,860) > f tabel (4,06) dan sig (0,001) < 0,05. Maka disimpulkan terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Analisis dan Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki signifikansi 0,052 yang dimana nilai tersebut > 0,05, dan perolehan nilai t hitung 1,993 dimana nilai tersebut < 2,013 t tabel, yang artinya H1 ditolak dan H0 diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama (2022) yang menjelaskan budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketidakefektifan pegawai yang bekerja di perusahaan disebabkan oleh kurang sesuainya budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja memiliki signifikansi 0,015 yang dimana nilai tersebut < 0,015, dan perolehan nilai t hitung 2,529 dimana nilai tersebut > 2,013, yang artinya H2 diterima dan H0 ditolak.

Sejalan dengan penelitian dari Adi (2020) Perilaku kerja pegawai yang positif, seperti proaktif, bertanggung jawab, dan bekerja sama dengan rekan kerja, menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang menunjukkan perilaku kerja yang baik lebih cenderung memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai target organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan perilaku kerja memiliki nilai signifikansi 0,0001 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$, dan perolehan nilai f hitung 8,860 dimana nilai tersebut $> 4,06$ f tabel, yang artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sejalan dengan penjelasan dari Robbins dan Judge (2021) adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan perilaku pegawai, ahli mengatakan budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan, yang telah peneliti bahas diatas. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, antaraa lain:

1. Budaya menunjukan rata-rata sebesar 2,78 yang berada pada interval 2,50-3,25 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sudah diterapkan dengan kuat.
2. Perilaku Kerja menunjukan rata-rata sebesar 2,97 yang berada pada interval 2,50-3,25 sehingga dapat disimpulkan bahwa, perilaku kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung berjalan dengan baik.
3. Kinerja pegawai menunjukan rata-rata sebesar 2,73 yang berada pada interval 2,50-3,25 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masuk kategori tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,052 ($> 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1,993 ($< t$ tabel 2,013), yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima.
5. Berdasarkan hasil penelitian, perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,529 ($> t$ tabel 2,013), yang berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak.
6. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,0001 ($< 0,05$) dan nilai f hitung 8,860 ($> f$ tabel 4,06), yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh budaya dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebaiknya memperkuat sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi dengan melibatkan semua pegawai secara konsisten. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, workshop, dan penyampaian nilai-nilai budaya secara terstruktur dalam internal organisasi untuk memastikan pegawai memahami dan menginternalisasi budaya organisasi dengan baik.
2. Agar pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, pengelolaan beban kerja harus lebih diperhatikan. Penyesuaian jadwal dan alokasi tugas yang lebih realistis dapat membantu mengurangi tekanan pada pegawai dan meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan.
3. Pemberian penghargaan sesuai dengan Peraturan Walikota dapat dilakukan dengan anggaran yang tidak terlalu besar. Organisasi bisa mempertimbangkan bentuk penghargaan lain yang tidak bergantung pada anggaran besar, seperti pengakuan publik atau sertifikat penghargaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil variabel yang sama, peneliti berharap kiranya dapat mengembangkan lebih lanjut variabel lain yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai, seperti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan faktor sosial lainnya. Variabel-variabel ini dapat memperkaya teori tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai secara langsung dalam konteks pemerintahan.

Ucapan Terimakasih

Penulis Pertama-tama penulis ucapkan terima kasih kepada Allah SWT. karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan, keselamatan, ketabahan serta kesabaran dalam menyelesaikan karya tulis skripsi ini dengan tepat waktu. Ini penulis buat sebagai persembahkan untuk orang-orang yang penulis sayangi tiada hentinya, karya ini penulis persembahkan untuk bisa membanggakan mereka. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi telah banyak tantangan dan hambatan serta suka dan duka yang dilewati oleh penulis dan penulis juga menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak penelitian ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan beribu-ribu terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala karunia dan nikmat-Nya melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan proses penyusunan penelitian maupun selama kegiatan di Universitas Islam Bandung serta seluruh pihak yang telah membantu dan tidak lupa selalu memberikan do'a serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama kepada kedua orang tua penulis, adik penulis, dosen-dosen yang bersangkutan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dan teman-teman seperjuangan. Selain itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
2. Ibu Dr. Nunung Nurhayati S.E., M.Si, Ak, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
3. Bapak Dr. Handri, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E, M.Si., CGA. Selaku dosen pembimbing utama yang dengan setulus hati dan kesabaran telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Aditia Wirayudha, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang dengan kesabaran dan perhatiannya senantiasa membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hendrati Dwi Mulyaningsih, S.E., M.M., CT., CECP. Selaku Dosen Wali yang telah memberikan kemudahan selama proses perwalian kepada penulis.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.

Daftar Pustaka

- Bryson, J. M. (2016). *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial Cetakan IX Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, D., & Kotrba, L. N. (2016). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 145-161.
- Gozhali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Teknovasi*, 12-26.
- Hoffman, A. J. (2021). The Engaged Scholar: Expanding the Impact of Academic Research in Today's World. *Higher Education Outreach and Engagement*, 184.

- Karunia dan Ika dalam Kompas. (2022). *35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti “Kayu Mati”*. Diambil kembali dari Kompas.co.id: https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn--seperti-kayu-mati-karena-malas?debug=1&lgn_method=google&google_btn=onetap d
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Pengembangan teori penetapan tujuan: Sebuah retrospektif setengah abad. *Motivation Science*, 93-105.
- Morgan, G. (2018, April 3). *41: Images of Organization*. Diambil kembali dari Talking About Organizations: <https://www.talkingaboutorganizations.com/e41/>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership 5th Edition*. New Jersey, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung
- Faishal Sholahudin Tirta Sasmita, & Allya Rosallyn Assyofa. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Apotek Ating Grup. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 61–68. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2064>
- Gina Octaviani, G. O., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Osakawa Tambora, P., Muhandi, & Hendarta, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Nakes UPT Puskesmas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 17–26. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.3053>