

## Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan

Aviv Ika Prasetyowati <sup>a,1</sup>, Anang Kistyanto <sup>b,2</sup>, Dewie Tri Wijayati Wardoyo <sup>c,3</sup>

<sup>a,1</sup> Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan, Jl.Karya Dharma 179 Ringin Agung Magetan,  
<sup>b,2, c,3</sup> Universitas Negeri Surabaya Jl. Ketintang, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231  
Email : dikpora@magetan.go.id; anangkistyanto@unesa.ac.id; dewiewijayati@unesa.ac.id

### INFO ARTIKEL

### ABSTRAK

#### Sejarah artikel

Dikirim : 23-7-2024  
Diperbaiki : 12-11-2024  
Diterima : 19-11-2024

#### Kata Kunci

self-efficacy  
Budaya Organisasi  
Kinerja Organisasi

Penelitian yang menganalisis pengaruh self-efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana Self-Efficacy Kepala Unit Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan serta Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling yang disingkat SEM, yaitu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk secara simultan menggambarkan hubungan linear antara variabel yang diobservasi (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) dan pengolahan data diproses menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan 214 responden sebagai Kepala Unit Pendidikan Dasar pada tingkat SD dan SMP di Kabupaten Magetan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Self-efficacy dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan dan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kinerja Organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



## 1. Pendahuluan

Organisasi Pemerintah Daerah sebagai pelaksana teknis program kegiatan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan tujuan, tugas pokok dan fungsi organisasinya sesuai dengan visi dan misi Kepala Daerah, pada Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan wajib pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga menjalankan visi misi Kementerian teknis sesuai dengan urusannya, sehingga kebijakan pemerintah dalam hal ini Kementerian teknis dan bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah beserta perangkat organisasinya dalam menindaklanjuti berbagai kebijakan tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kinerja organisasi, hal ini didapatkan berdasarkan hasil wawancara singkat dengan Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan merujuk pada Peraturan Bupati Magetan nomor 60 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Magetan .

Organisasi Pemerintah Daerah adalah lembaga yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan legitimasi yang diperoleh dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pemerintahan harus diimbangi dengan kinerja yang optimal, agar pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh kebutuhan masyarakat (Ramandei, 2009 : 1).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan dan Riset Teknologi Republik Indonesia dalam mewujudkan visi pendidikan Indonesia melaksanakan transformasi pembelajaran dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan secara bertahap dan berkelanjutan melalui kebijakan merdeka belajar yang sampai dengan saat ini sudah sampai 26 episode kebijakan merdeka belajar, dimana salah satu kebijakannya yaitu rapor pendidikan dan perencanaan berbasis data. Rapor Pendidikan adalah platform yang menyediakan data evaluasi sistem pendidikan, sebagai perbaikan dari rapor mutu sebelumnya. Kebijakan evaluasi sistem pendidikan yang baru lebih menekankan pada orientasi mutu pendidikan dan sistem yang terintegrasi. Peluncuran platform ini didasarkan pada Permendikbudristek Nomor 9 Tahun 2022 tentang Evaluasi Sistem Pendidikan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah terhadap Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Rapor pendidikan dan perencanaan berbasis data memperbaiki masalah peningkatan mutu pendidikan atau kinerja organisasi Satuan Pendidikan Dasar dengan lebih sederhana dan bermakna, Satuan Pendidikan dan Pemerintah Daerah akan terbiasa untuk mengidentifikasi tantangan kinerja organisasi Satuan Pendidikan dan menjadi bahan untuk refleksi sehingga bisa menyusun rencana perbaikan kinerja organisasi Satuan Pendidikan secara lebih tepat dan berbasis data melalui rapor pendidikan, dan untuk menjawab tantangan-tantangan itu dibutuhkan Kepala Satuan Pendidikan sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan yang memiliki Self efficacy atau kemampuan dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas dan permasalahan yang tinggi.

Kinerja merujuk pada aktivitas atau hasil produk/jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, yang menunjukkan pencapaian sasaran kinerja (Hamdi, 2014: 30). Kinerja mencerminkan pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, menurut Indra kinerja menggambarkan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Windaryadi, 2018) Ukuran kinerja organisasi sangat penting untuk evaluasi dan perencanaan masa depan. Informasi untuk pengendalian disiapkan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, mencakup data finansial dan non-finansial. Peningkatan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti arbitrase dan perbandingan antara persentase output dengan input yang telah dikeluarkan (Mardiasmo, 2009).

Dalam konteks organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau hasil dalam pengelolaan dan pelaksanaan organisasi, mencakup semua aktivitas yang dilakukan organisasi selama periode tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik sangat penting untuk digunakan

sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di masa depan. Menurut Mardiasmo (2002), penilaian kinerja sektor publik dilakukan dengan tiga tujuan utama: (1) untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) untuk pengalokasian sumber daya dan pengambilan keputusan, serta (3) untuk mewujudkan akuntabilitas organisasi publik dan meningkatkan komunikasi kelembagaan. Siagian (2002) menambahkan bahwa kinerja organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah upaya manajemen untuk menciptakan kinerja kerja yang berorientasi jangka panjang (Cameron & Quinn, 2006). Budaya ini mencerminkan cara karyawan memahami aturan dan nilai yang berlaku secara kolektif, serta mencakup nilai dan identitas individu, seperti bagaimana mereka menganalisis, berpikir, dan menyelesaikan masalah. Budaya organisasi menurut Ivancevich dapat berkembang secara optimal apabila karyawan memiliki nilai-nilai kebersamaan yang selaras dengan ketentuan organisasi. Semakin tinggi nilai saling berbagi dan menerima dalam perilaku, semakin baik budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut (Meilan Yulia Saputri, 2024) (Muhammad Rifandi Hardiansyah et al., 2024)

Budaya organisasi bisa menjadi kekuatan yang tak terlihat namun berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2001: 510), "budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain." Pendapat serupa dikemukakan oleh Steven & Von Glinow (2008: 476), yaitu: "pola dasar asumsi, nilai, dan keyakinan bersama yang mengatur cara karyawan dalam organisasi berpikir dan bertindak terhadap masalah dan peluang." Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai dan norma yang tersebar luas yang mengontrol interaksi antar anggota organisasi serta interaksi anggota organisasi dengan pihak luar.

Penelitian Linda Erlina, dkk (Erlina et al., n.d.) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, Self-Efficacy mengenai kinerja karyawan dan peran moderasi perilaku kerja inovatif dari hasil penelitian tersebut ditemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, namun Self-Efficacy ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada promosi inovatif perilaku kerja. Self-Efficacy diidentifikasi sebagai kontributor signifikan terhadap pengembangan inovasi perilaku kerja karyawan sehingga perlu menumbuhkan perilaku kerja inovatif sebagai sarana untuk mencapainya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya dalam konteks kepemimpinan transformasional dan Self-Efficacy di tempat kerja.

Penelitian Yumna ashraf, dkk (Ashraf & Ali, 2022) meneliti bagaimana budaya organisasi inovatif mempengaruhi kinerja perusahaan di Pakistan. Hasilnya adalah budaya organisasi inovatif dan sistem perencanaan sumber daya Perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan. Budaya organisasi inovasi berpengaruh positif terhadap implementasi perencanaan sumber daya Perusahaan dan penerapan perencanaan sumberdaya Perusahaan juga berpengaruh positif terhadap keuntungan perencanaan sumberdaya Perusahaan, hubungan moderasi diantara variabelnya menunjukkan penerapan perencanaan sumberdaya perusahaan menjadi peran moderasi antara penerapan perencanaan sumberdaya perusahaan dan inovasi budaya organisasi dan keuntungan perencanaan sumberdaya perusahaan menjadi moderasi antara penerapan perencanaan sumber daya perusahaan dan kinerja perusahaan. Hasil tes juga menemukan bahwa penerapan perencanaan sumberdaya perusahaan hanya berpengaruh positif dan signifikan pada perusahaan jasa dan non manufaktur, sedangkan untuk perusahaan energi dan manufacturing terjadi sebaliknya yaitu berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dari hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada manager operasional untuk mengembangkan dan memperkuat inovasi budaya organisasi dan mempertahankan system manajemen perubahan.

Penelitian Elona C (Cera, n.d.) menganalisa variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi publik diantaranya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta manajemen, metodologi yang digunakan adalah tes statistik seperti croncbach alpha, KMO dan Barlett dengan analisis faktor, korelasi dan regresi yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasil studi menunjukkan variabel seperti lingkungan kerja, pengembangan pelatihan dan manajemen merupakan faktor penentu yang penting untuk kinerja organisasi, sementara itu budaya organisasi tidak berkorelasi positif dengan kinerja organisasi.

Dari Penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah banyak diulas adalah bagaimana budaya Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Kepemimpinan, maupun Kinerja Pegawai saling berpengaruh positif maupun negatif namun terkait bagaimana pengaruh, self efficaccy, budaya organisasi, dan kinerja organisasi di bidang Pendidikan khususnya dalam peranannya terhadap sebuah sistem atau kebijakan baru yang diterapkan Pemerintah belum banyak diulas, karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Magetan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Budaya Organisasi

Menurut Ravasi dan Schultz (2006), budaya organisasi adalah kumpulan asumsi bersama yang memandu kejadian dalam organisasi dengan menentukan perilaku yang dianggap tepat untuk berbagai situasi. Darmawan (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku khas yang membentuk karakter unik setiap organisasi. Cushway dan Lodge (2000) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku karyawan. Lund (2003) mengaitkan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan niat untuk keluar. Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama yang diharapkan diterima oleh semua karyawan meskipun mereka memiliki latar belakang yang berbeda. O'Reilly et al. (1991) menggambarkan budaya organisasi sebagai pengaturan perilaku, sikap, dan nilai. Denison (1990) mengidentifikasi empat dimensi budaya organisasi: 1) Keterlibatan, yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan; 2) Konsistensi, yang mencerminkan kesepakatan anggota terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi; 3) Adaptabilitas, yaitu kemampuan organisasi untuk menanggapi perubahan internal; dan 4) Misi, yang menunjukkan tujuan utama organisasi dan membantu anggota tetap fokus pada hal-hal penting. Penelitian oleh Nugroho (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara substansial (Hamsinah et al., 2023)

### Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya". (Surjadi,2009:7). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. (Sobandi, 2006:176). .Cera, n.d.)Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dari Baban Sobandi

dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah.

### **Self-efficacy**

Istilah *Self-Efficacy* diperkenalkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori pembelajaran sosial atau teori kognitif sosial. Bandura (1997) mendefinisikan *Self-Efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengendalikan lingkungan mereka dan mempengaruhi perilaku, pemikiran, dan perasaan mereka terkait dengan peristiwa masa depan. Konsep *Self-Efficacy* ini menjadi dasar motivasi manusia dan pencapaian pribadi. Orang cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan mereka (Lent et al., 2011). Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi percaya lebih kuat pada kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas, menetapkan tujuan yang dapat dicapai, dan meraih tujuan kerja mereka (Lent et al., 2011). Mereka lebih sering menantang diri sendiri, berinvestasi lebih banyak, bertahan lebih lama, dan lebih mampu menghadapi kegagalan dibandingkan dengan mereka yang memiliki *Self-Efficacy* rendah (Heuven et al., 2006). Penelitian oleh Heuven et al. (2006) menunjukkan bahwa orang dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih mampu menghadapi situasi sulit dibandingkan dengan mereka yang memiliki *Self-Efficacy* rendah. Selain itu, *Self-Efficacy* juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Piquart et al. (2003) melaporkan bahwa individu dengan tingkat *Self-Efficacy* tinggi mengalami kepuasan kerja yang lebih besar dan cenderung tidak mengalami ketidakpuasan di tempat kerja.

### **3. Metode Penelitian**

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa hasil pengolahan dari instrumen atau kuesioner yang dianalisis menggunakan aplikasi/software Smart PLS. Strategi penelitian yang diterapkan adalah strategi asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas), yakni *Self Efficacy* (X1) dan Budaya Organisasi (X2), terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Satuan Pendidikan Dasar di bawah Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Magetan. Metode yang digunakan adalah metode survei, dengan pengumpulan data melalui kuesioner online menggunakan Google Form. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Responden kuesioner terdiri dari 214 Kepala Satuan Pendidikan Dasar yang dipilih melalui program guru penggerak, dengan penilaian menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, yang mencakup pernyataan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju, dan Sangat Setuju.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

Responden pada penelitian ini adalah Kepala Satuan Pendidikan Dasar jenjang Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama Negeri dan Swasta di Kabupaten Magetan. Adapun karakteristik yang dikumpulkan meliputi usia, gender, pendidikan terakhir, jenjang satuan pendidikan, masa kerja dan masa jabatan sebagai Kepala Satuan Pendidikan. Berdasarkan hasil analisis dari data kuisisioner dengan responden Kepala Satuan Pendidikan Dasar jenjang Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sejumlah 214 responden didapatkan bahwa usia terendah 32 tahun, usia tertinggi 60 tahun, rata-rata usia 45,08 tahun dengan penyimpangan 7,08. Mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase 58,4%, sedangkan laki-laki dengan persentase 41,6%. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 dengan persentase 82,2% sedangkan lainnya 17,8%. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 dengan persentase 82,2% sedangkan lainnya 17,8%. Mayoritas responden memiliki masa

kerja 15-20 tahun dengan persentase 31,8%. Pada posisi kedua didominasi oleh masa kerja 10-15 tahun dengan persentase 28,0%. Selanjutnya masa kerja 20-25 tahun dengan persentase 16,4%, 25-30 tahun dan 30-35 tahun masing-masing dengan persentase 8,4%, 5-10 tahun dengan persentase 6,1% dan <5 tahun dengan persentase 0,9%. Mayoritas responden yaitu masa jabatan sebagai Kepala Satuan Pendidikan selama < 5 tahun dengan persentase 90,7%. Selanjutnya masa jabatan 5 - 10 tahun dengan persentase 5,6%, 15 - 20 tahun dengan persentase 1,9%, 10 - 15 tahun dan 20 - 25 tahun masing-masing 0,9%.

Berdasarkan hasil analisis dari data kuisioner yang didapatkan dari responden sejumlah 214 Kepala Satuan Pendidikan Dasar jenjang Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama diantara variabel yang dianalisis yaitu Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, dan Kinerja Organisasi diketahui variabel Budaya Organisasi dengan nilai mean sebesar 4,25 pada kategori sangat tinggi jika disandingkan dengan Variabel *Self Efficacy* dan Kinerja Organisasi. Dimensi tertinggi dari variabel Budaya Organisasi berdasarkan data kuisioner adalah keagresifan, sedangkan dimensi terendah adalah memperhatikan detail dan orientasi pada hasil, tanggapan responden dari hasil kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan Terhadap Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Skor	Mean	Kategori
1	Inovasi dan pengambil resiko	1820	4,25	Sangat Tinggi
2	Memperhatikan detail	1763	4,12	Tinggi
3	Orientasi pada hasil	1762	4,12	Tinggi
4	Orientasi pada orang	1835	4,29	Sangat Tinggi
5	Orientasi pada tim	1840	4,30	Sangat Tinggi
6	Keagresifan	1915	4,47	Sangat Tinggi
7	Stability	902	4,21	Sangat Tinggi
Total		11837	4,25	Sangat Tinggi

Sumber: Penulis, (2024)

Nilai mean atas tanggapan terhadap budaya organisasi sebesar 4,25 didapat dari skor rata-rata atas tanggapan responden dari ketujuh dimensi variabel Budaya Organisasi dengan skala linkert yang memiliki nilai 1 s.d. 5 maka nilai mean 4,25 masuk kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis dari data kuisioner yang didapatkan dari responden sejumlah 214 Kepala Satuan Pendidikan Dasar jenjang Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama diantara variabel yang dianalisis yaitu Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, dan Kinerja Organisasi diketahui variabel *Self Efficacy* dengan nilai mean sebesar 4,12 pada kategori tinggi jika disandingkan pada variabel Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*. Dimensi tertinggi adalah strenght, sedangkan dimensi terendah adalah level dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Terhadap *Self Efficacy*

No.	Dimensi	Skor	Mean	Kategori
1	<i>Level</i>	4352	4,07	Tinggi
2	<i>Strenght</i>	5354	4,17	Tinggi
3	<i>Generality</i>	4405	4,12	Tinggi
Total		14111	4,12	Tinggi

Sumber: Penulis, (2024)

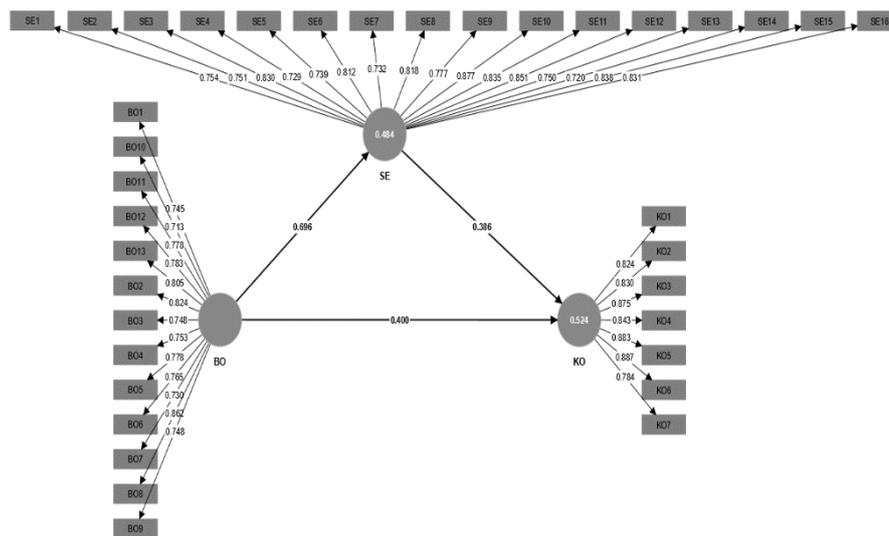
Berdasarkan hasil analisis, diketahui variabel Kinerja Organisasi dengan nilai mean sebesar 4,20 pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah keluaran dan kaitan usaha dengan pencapaian, sedangkan dimensi terendah adalah hasil., dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Tanggapan Terhadap Kinerja Organisasi

No.	Dimensi	Skor	Mean	Kategori
1	Keluaran	1802	4,21	Sangat Tinggi
2	Hasil	1786	4,17	Tinggi
3	Kaitan usaha dengan pencapaian	902	4,21	Sangat Tinggi
4	Informasi penjasar	1798	4,20	Tinggi
Total		6288	4,20	Tinggi

Sumber: Penulis, (2024)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis penelitian dianggap diterima jika P-Values kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dari inner model dalam penelitian ini:

Tabel 4. Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
BO -> KO	0,400	0,398	0,140	2,860	0,002
BO -> SE	0,696	0,689	0,079	8,807	0,000
SE -> KO	0,386	0,383	0,120	3,206	0,001

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa 3 hipotesis secara langsung yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya signifikan karena memiliki P Values < 0,05.

**H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Hasil analisis menunjukkan T Statistics (2,860) > T Table (1,64) atau nilai p (0,002) < 0,05 artinya H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan.

**H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap self efficacy Kepala Satuan Pendidikan Dasar Negeri dan Swasta di Kabupaten Magetan**

Hasil analisis menunjukkan T Statistics (8,807) > T Table (1,64) atau nilai p (0,000) < 0,05 artinya H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap self efficacy Kepala Satuan Pendidikan Dasar Negeri dan Swasta di Kabupaten Magetan.

**H<sub>3</sub>: Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Hasil analisis menunjukkan T Statistics (3,206) > T Table (1,64) atau nilai p (0,001) < 0,05 artinya H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis *indirect effect* yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 5. Uji Hipotesis Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
BO -> SE -> KO	0,269	0,266	0,097	2,779	0,003

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa 1 hipotesis secara tidak langsung yang diajukan dalam penelitian ini, hasilnya signifikan karena memiliki P Values < 0,05.

**H<sub>4</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif melalui self efficacy terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Hasil analisis menunjukkan T Statistics (2,779) > T Table (1,64) atau nilai p (0,003) < 0,05 artinya H<sub>4</sub> diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif melalui self efficacy terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan.**

Berdasarkan Uji-t secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi ini dapat meningkatkan Kinerja Organisasi secara signifikan. Pernyataan pada kuisioner variabel Budaya Organisasi cenderung mendapatkan jawaban setuju dari responden dimana pernyataan “mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi” dan “menyampaikan ide-ide kegiatan baru untuk mencapai target kerja” pada dimensi keagresifan variabel budaya organisasi mendapatkan pernyataan setuju lebih dominan hal ini menunjukkan bahwa Kepala Satuan Pendidikan Dasar jenjang SD dan SMP di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Kabupaten Magetan mempunyai perilaku untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi dan senang untuk menyampaikan ide-ide baru untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan, sehingga apabila ada sebuah kebijakan baru yang ditetapkan maka Kepala Satuan Pendidikan Dasar akan memberikan respon positif mengutamakan kemajuan organisasi yang dipimpinnya dan menyampaikan ide-ide kegiatan baru untuk bisa mendukung target kerja yang ditetapkan dengan adanya kebijakan baru tersebut.

Sebagaimana pengertian Budaya Organisasi yang merupakan nilai keyakinan dan norma yang memberikan dasar perilaku kepada anggotanya untuk merespon lingkungannya, Robbins dan Judge (2011). Hal ini tentunya sejalan dengan kriteria-kriteria budaya organisasi Robbins dan Judge (2011) yaitu Inovasi dan Pengambil Resiko, Memperhatikan Detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Keagresifan, Stability yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan menjadi budaya yang diterapkan oleh Kepala Satuan Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan khususnya yang menjadi sample dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target kinerja organisasinya. Oleh karena itu norma

dan keyakinan yang bisa menjadi dasar perilaku kepada anggota organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Self Efficacy Kepala Satuan Pendidikan Dasar terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Berdasarkan Uji-t secara parsial variabel *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* dapat meningkatkan Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan secara signifikan. Pernyataan pada kuisioner variabel *Self Efficacy* yang cenderung mendapatkan jawaban setuju paling tinggi adalah pada pernyataan “Anda akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan Kepala Satuan Pendidikan dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan” dan “Anda akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup” pada dimensi *Strenght* cenderung mendapatkan jawaban setuju paling banyak dari responden hal ini tentunya menunjukkan bahwa Kepala Satuan Pendidikan Dasar di Kabupaten Magetan akan berusaha menyelesaikan semua tugas, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Kepala Satuan Pendidikan sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia yang berada pada unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan berdasarkan hasil jawaban pernyataan yang ada di kuisioner akan berusaha maksimal menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya dengan baik, hal ini tentunya akan berdampak positif pada kinerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan sebagai organisasi induk yang membutuhkan Kepala Satuan Pendidikan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di unit kerjanya masing-masing, terlebih lagi dengan dinamisnya kondisi dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di Satuan Pendidikan dengan jumlah peserta didik yang beragam berlatar belakang permasalahan keluarga yang beragam juga tentunya memiliki Kepala Satuan Pendidikan yang mampu menyelesaikan berbagai permasalahan di Satuan Pendidikannya akan membantu Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan dalam mengelola 458 Satuan Pendidikan Dasar jenjang SD dan SMP yang ada di Kabupaten Magetan sehingga Dinas Pendidikan mampu mencapai target kerja yang menjadi Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan.

*Self-efficacy* adalah persepsi seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan hal-hal penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup perasaan yakin tentang apa yang perlu dilakukan dan kemampuan emosional untuk melakukannya. Woolfolk (2004) Sedangkan di Bandura (1997), mengungkapkan bahwa keyakinan seseorang kepada kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam merespon situasi atau kondisi tertentu, dengan dimensi *Self Efficacy* menurut Bandura (1997) Tingkat (*level*), Keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*) dari teori dan pemahaman tentang *Self Efficacy* hal ini tentunya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dimana Kepala Satuan Pendidikan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan merespon situasi dan kondisi yang ada di Satuan Pendidikannya dengan percaya diri bahwa sebagai Kepala Satuan Pendidikan dia bisa menyelesaikan tugas dan permasalahan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya tersebut, terlebih lagi dengan dinamika permasalahan yang berbeda-beda disetiap Satuan Pendidikan dikarenakan kondisi pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan orang tua bahkan lingkungan yang mendukung di masing-masing Satuan Pendidikan tidaklah sama dalam merespon semua program, kegiatan bahkan kebijakan baik itu dari Pemerintah Daerah maupun Kebijakan Nasional dari Kementrian terkait. Kepala Satuan Pendidikan harus memiliki *Self Efficacy* yang tinggi untuk dapat menyelesaikan semua permasalahan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yaitu memimpin dan mengoptimalkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai target yang diharapkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Self Efficacy Kepala Satuan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Berdasarkan Uji-t secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* Pernyataan pada kuisioner yang mendapatkan respon positif dari responden pada variabel Budaya Organisasi adalah pada dimensi keagresifan sedangkan pada variabel *Self Efficacy* adalah pada dimensi Strength, pernyataan yang mendapatkan respon positif jawaban setuju paling tinggi pada dua dimensi dari dua variabel tersebut adalah “Anda mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi” dan “ Anda menyampaikan ide-ide kegiatan baru untuk mencapai target kerja” sedangkan pada variabel *Self Efficacy* “ Anda akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan Kepala Satuan Pendidikan dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan” dan Anda bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup” dari pernyataan – pernyataan tersebut kita dapat melihat bahwa dengan budaya organisasi yang positif maka akan memberikan pengaruh positif pada *Self Efficacy* Kepala Satuan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Budaya Organisasi positif yang ada, diterima, dan terus dikembangkan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mempunyai unit pelaksana teknis Satuan Pendidikan cukup banyak yaitu 458 Satuan Pendidikan Dasar, dimana dari semua Satuan Pendidikan Dasar yang menjadi unit pelaksana teknis akan mengikuti kebijakan dan arahan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan namun memang dalam penerapannya dibutuhkan sosialisasi dalam menyamakan persepsi untuk pencapaian target target kerja yang ditetapkan selain itu juga dibutuhkan pendampingan dan monitoring atau advokasi dari berbagai program kegiatan dan kebijakan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya ketika Kepala Satuan Pendidikan memahami arah dan program kerja yang sudah ditetapkan maka Kepala Satuan Pendidikan Dasar di Kabupaten Magetan akan berupaya segenap tenaga untuk mencapai kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

Pada Penelitian Linda Erlina, dkk.(Erlina et al., n.d.) Tujuan penelitian Linda Erlina, dkk adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri mengenai kinerja karyawan dan peran moderasi perilaku kerja inovatif, dari hasil penelitian tersebut ditemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, namun efikasi diri ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada promosi inovatif perilaku kerja. Efikasi diri diidentifikasi sebagai kontributor signifikan terhadap pengembangan inovasi perilaku kerja karyawan sehingga perlu menumbuhkan perilaku kerja inovatif sebagai sarana untuk mencapainya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya dalam konteks kepemimpinan transformasional dan efikasi diri di tempat kerja. Pada penelitian yang dilakukan penulis saat ini didapatkan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap *Self Efficacy* dimana Budaya Organisasi yang merupakan norma-norma yang diyakini dalam sebagaimana pengertian Budaya Organisasi yang merupakan nilai keyakinan dan norma yang memberikan dasar perilaku kepada anggotanya untuk merespon lingkungannya, Robbins dan Judge (2011) dimana pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan keyakinan untuk mengutamakan kemajuan organisasi akan membuat Kepala Satuan Pendidikan Dasar mengembangkan ide-ide kreatif serta kemauan untuk bisa menyelesaikan permasalahan dan tugas serta tanggung jawabnya dalam memajukan Satuan Pendidikan Dasar yang dipimpinnya.

## **Pengaruh Self Efficacy Kepala Satuan Pendidikan Dasar melalui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan**

Berdasarkan Uji-t secara parsial variabel Self Efficacy melalui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel self Efficacy ini mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pernyataan kuisioner pada variabel *Self Efficacy* dimensi *Strength* mendapatkan poin setuju paling tinggi dari responden, pernyataan yang mendapatkan poin setuju paling banyak dari responden adalah “Anda akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan Kepala Satuan Pendidikan dengan baik dan memiliki Komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan” hal ini menunjukkan Kepala Satuan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan memiliki *Self Efficacy Strength* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya atau sebagai Kepala Satuan Pendidikan Dasar sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasinya.

Jika melihat kembali pengertian *Self Efficacy* yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang kepada kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam merespon situasi atau kondisi tertentu (Bandura, 1982)(Lianto, 2019) maka Kepala Satuan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Kepala Satuan Pendidikan Dasar memiliki *Self Efficacy* dengan kriteria-kriteria yang ada dalam *Self Efficacy* yaitu tingkat (*level*), kekuatan (*strenght*), kelulasaan (*generality*) dan hal ini tentunya sejalan dengan pengertian tersebut *Strength* adalah kriteria yang menilai seberapa kuat atau tahan seseorang terhadap keyakinan mereka sendiri. Melalui kriteria ini, seseorang akan merasa bahwa tindakan dan pekerjaan yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil sesuai dengan ekspektasi mereka. Kekuatan keyakinan ini mendasari mengapa seseorang menjadi pekerja keras, karena *Self-Efficacy* mereka yang tinggi memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Ketika Kepala Satuan Pendidikan Dasar *Self Efficacy* yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dan itu menjadi nilai keyakinan atau norma yang diyakini sehingga menjadi Budaya Organisasi untuk menyelesaikan tugasnya tentunya hal tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi yang dipimpinnya.

## **5. Kesimpulan**

Dari Penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa Berdasarkan (Uji-F) dapat diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Berdasarkan (Uji-t) secara parsial variabel variabel *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Dimana variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang lebih berpengaruh untuk bisa meningkatkan kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* memiliki hubungan yang erat terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Berdasarkan Uji Hipotesis Indirect Effect Budaya Organisasi berpengaruh positif melalui *Self Efficacy* terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Sedangkan saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah Variabel Budaya Organisasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja organisasinya dan mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka peneliti menyarankan kepada pengambil kebijakan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan untuk dapat mengembangkan budaya

organisasi yang baik atau positif misalnya dengan budaya mutu di Satuan Pendidikan untuk bisa meningkatkan kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Variabel *Self Efficacy* menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga karyawan sebuah organisasi yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut, maka peneliti menyarankan kepada pengambil kebijakan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan untuk dapat menyusun sebuah regulasi ataupun sebuah Standar Operasional Prosedur untuk menetapkan persyaratan dan prosedur pengangkatan Kepala Satuan Pendidikan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, selain itu juga mengembangkan kegiatan-kegiatan maupun pelatihan yang dapat meningkatkan *Self Efficacy* dalam hal ini Kepala Satuan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan sehingga Kepala Satuan Pendidikan Dasar dapat mendukung kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga pada peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya diluar penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja organisasi karena berdasarkan hasil pengolahan data Kinerja Organisasi tidak hanya ditentukan oleh Budaya Organisasi maupun *Self Efficacy* namun juga faktor-faktor lain diluar variabel yang sudah diteliti.

### Referensi

- Ashraf, Y., & Ali, F. (2022). How Innovative Organization Culture Affects Firm Performance In The Wake Of Enterprise Resource Planning? Evidence From Energy- And Non-Energy-Sector Firms In Pakistan. *Frontiers In Environmental Science*, 10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.991319>
- Bisnis, D., Hardiansyah, M. R., Susanto, H., Yulia, A., & Prana Mulia, A. (N.D.). *Asset: Jurnal Manajemen Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Malindo Feedmill Tbk*.
- Cera, E. (N.D.). *European Journal Of Economics And Business Studies Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management And Organizational Culture*. 6(1).
- Erlina, L., Fazlurrahman, H., Nugrohoseno, D., Tri, D., & Wardoyo, W. (N.D.). Improving Performance Through Transformational Leadership And Self-Efficacy: Mediating Role Of Innovative Work Behavior. In *Relevance: Journal Of Management And Bussines* ■ (Vol. 6, Issue 2).
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/Jmm.V15i2.1409>
- Meilan Yulia Saputri, H. W. N. K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Satlantas Polres Ponorogo* . Vol 6, No 3. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/asset/article/view/10576>
- Muhammad Rifandi Hardiansyah, Heri Susanto, Iis Anisa Yulia, & Agus Prana Mulia. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Malindo Feedmill Tbk* . Vol 6, No 3. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/asset/article/view/7686>
- Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184.