



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
(DISPENDUKCAPIL) KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

LAILA DIAN MASLINA

NPM. 219010811153

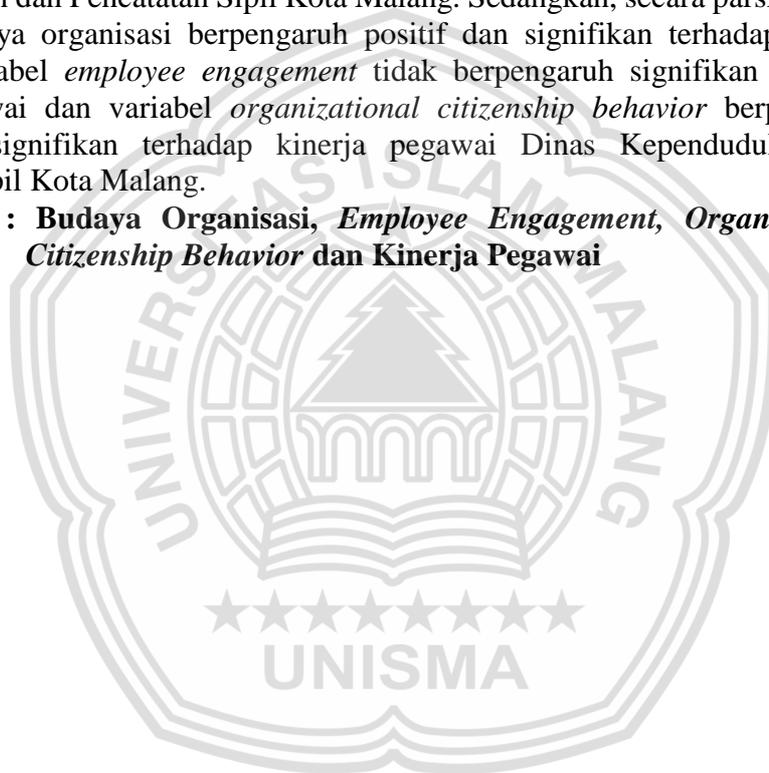


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan hipotesis parsial (Uji t). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Sedangkan, secara parsial (Uji t) variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

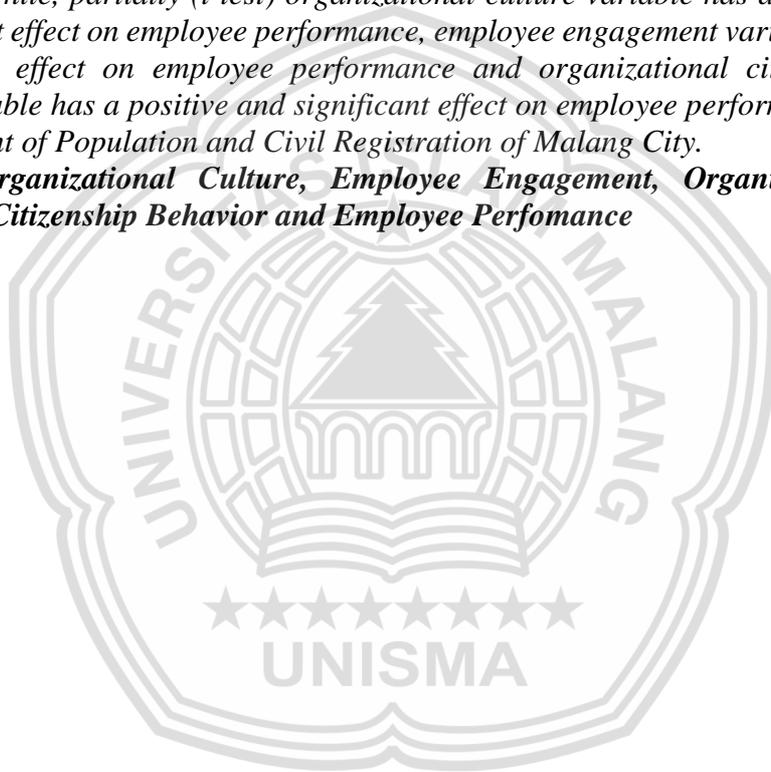
Kata Kunci : **Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai**



ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, employee engagement and organizational citizenship behavior. The sample used in this study was 78 respondents using the saturated sample technique. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and partial hypothesis (Test t). The results of this study indicate that simultaneously the variables of organizational culture, employee engagement and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on the performance of employees of the Malang City Population and Civil Registration Office. Meanwhile, partially (t test) organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance, employee engagement variable has no significant effect on employee performance and organizational citizenship behavior variable has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Malang City.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Human Resources Development atau Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh dan memiliki peran strategis dalam menentukan kemajuan dan mengoptimalkan peningkatan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok maupun organisasi dalam perusahaan. Karyawan/pegawai merupakan aset paling penting dan berperan penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan/pegawai berperan penting dalam menentukan maju atau mundurnya perkembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan dari kinerjanya. SDM yang berkualitas mampu mengelola strategi yang tepat dalam mendorong kinerja karyawan/pegawai agar tercapainya tujuan yang sudah diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, SDM harus memiliki kualitas terbaik serta peningkatan kinerja juga harus lebih baik dan ditingkatkan (Gede, 2020).

Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan yang bertugas dalam pelayanan publik diperlukan adanya *profesionalisme* kerja yang baik sehingga mendapatkan penilaian secara langsung dari masyarakat. Pelayanan publik memiliki implikasi pada kehidupan ekonomi dan publik. Birokrasi yang dijalankan dengan maksimal akan dapat memperbaiki iklim investasi yang diperlukan oleh Bangsa Indonesia agar dapat meminimalisir krisis ekonomi (Alpuldri, 2021).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 menjelaskan mengenai pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 2 dijelaskan bahwa, undang-undang tentang pelayanan publik dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik. Salah satu organisasi yang bekerja pada bidang pelayan publik di Kota Malang yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) yang memiliki tugas pokok dalam mengatasi masalah pemerintahan daerah pada bidang pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. DISPENDUKCAPIL Kota Malang merupakan bagian penting dalam mengelola data kependudukan masyarakat Malang, perlu adanya kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dengan tujuan masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dan kebutuhan yang diperlukan dapat tercapai.

Pada tabel 1.1 diketahui target dan pencapaian kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Tahun 2022

Capaian Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Presentase penduduk memiliki identitas kependudukan	95.17%	90.34%	94.92%
	Presentase penduduk berakta kelahiran	65.00%	66.26%	101.94%

Lanjutan Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Tahun 2022

Capaian Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Presentase pasangan berakta nikah	100%	100%	100%
	Cakupan penerbitan akta kematian	100%	100%	100%
Meningkatnya sistem pelayanan publik yang cepat, mudah dan terintegrasi	Presentase pemanfaatan data penduduk terhadap pelayanan publik	60.00%	53.57%	89.28%
Meningkatnya kinerja pelayanan perangkat daerah	Nilai SAKIP	82.40%	87.00%	105.55%

Sumber : DISPENDUKAPIL Kota Malang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa capaian kinerja pegawai dalam indikator kinerja telah tercapai dengan baik, akan tetapi pencapaian kerja pada indikator kinerja penduduk memiliki identitas penduduk dan pemanfaatan data penduduk terhadap pelayanan publik masih belum mencapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Kinerja pegawai diduga didukung oleh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pra survei melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Pengelola Kepagawain DISPENDUKAPIL Kota Malang yaitu Bapak Arif Adiwibowo menjelaskan budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* yang ada di DISPENDUKAPIL Kota Malang dalam mencapai kinerja karyawan. Budaya organisasi telah berjalan dengan baik, hubungan antar pegawai erat.

Akan tetapi, seluruh pegawai diwajibkan bisa menjalankan tugas seluruh divisi sehingga saat dipindah divisi yang diperlukan maka pegawai telah siap dengan

tugas yang diberikan sehingga bersifat orientasi dan dapat bekerjasama antar pegawai.

Employee engagement yang terjadi di DISPENDUKCAPIL Kota Malang yaitu pegawai diharuskan bekerja lebih dari jam kerja saat target belum tercapai dan tidak ada upah gaji lembur. Hal tersebut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pegawai bekerja tidak hanya upah gaji saja tetapi berkontribusi lebih terhadap target yang ingin dicapai.

Selain itu, *organizational citizenship behavior* pada DISPENDUKCAPIL Kota Malang yaitu pegawai menjalankan tugas antar pegawai jika pegawai tersebut tidak hadir atau mendapatkan beban kerja yang berat dengan tujuan bentuk kerjasama dalam mencapai target yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan beberapa permasalahan tersebut, organisasi tidak mengetahui pegawai bekerja secara sukarela atau masih terdapat adanya tekanan yang dikarenakan mengerjakan tugas yang bukan seharusnya dikerjakan.

Kinerja merupakan bagian penting dalam keberhasilan organisasi. Bagi setiap perusahaan maupun organisasi perlu secara konsisten lebih mengembangkan kinerja pekerja sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai (Swasto, 2018). Menurut Arini et al., (2015) Meningkatkan kinerja merupakan tantangan bagi pengelola kepegawaian atau manajemen sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan dan keberlangsungan organisasi bergantung pada kualitas pegawai. Organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan terampi. Akan tetapi, organisasi memerlukan pegawai yang dapat bekerja dengan giat dan menjunjung tinggi pencapaian hasil yang maksimal sesuai

tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi salah satu peluang untuk memperbaiki sumber yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang telah berjalan atau yang akan datang (Amir, 2017). Budaya organisasi dibentuk oleh seorang pemimpin dan salah satu fungsi pemimpin yang sangat menentukan yaitu kreasi dan manajemen. Pengaruh pemimpin dalam membentuk budaya organisasi ditentukan oleh para pembentuk organisasi di mana tindakan pembentuk organisasi menjadi inti dari munculnya budaya awal organisasi (Sopyan, 2018). Hal ini didukung oleh hasil penelitian menurut Nisar et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. akan tetapi, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya *employee engagement* yang tinggi. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. *Employee engagement* dapat dinilai dari hasil kerja pegawai dan etos kerja pegawai hingga mampu bekerja melebihi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan mampu memberikan kondisi positif pada perusahaan (Dinillah & Sabil, 2022). *Employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik akan memberikan suasana yang positif dan menganggap pekerjaannya tidak sebagai beban kerja. Pegawai yang memiliki *engagement* maksimal akan memiliki retensi yang tinggi akan meminimalisir *turn over* pegawai, dan mengurangi niat

resign dari organisasi. Selain itu, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, *profitabilitas*, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Kruse, 2012). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah diteliti oleh Domili (2022) yang memiliki hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada penelitian lain yang diteliti oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) memiliki hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi menjadi kurang efektif jika kewajiban yang dibebankan kepada karyawan cukup berat. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bentuk kontribusi individu lebih dari tugas kerja dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas (Sedarmayanti et al., 2019). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilakukan oleh individu dengan kebebasan atau senang hati dalam menentukan sesuatu tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi ataupun lainnya, sehingga hal tersebut akan menguntungkan organisasi (Bustomi et al., 2020). Selain itu, perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini bukan hanya *in-role*, akan tetapi *extra-role* atau bentuk perilaku melebihi tugas dan tanggung jawab kerja. Dalam hal ini perlu adanya kerja sama antar karyawan dengan optimal. Organisasi akan menilai pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan dengan makhluk individualisme (Leksono, 2018). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah diteliti oleh Sedarmayanti et al., (2019) yang memiliki hasil penelitian bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada penelitian lain yang diteliti oleh

Leksono (2018) memiliki hasil bahwa *organizational citizenship behavior* (*OCB*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa permasalahan dan ketidaksamaan hasil penelitian terdahulu yang telah di uraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Dispendukcapil Kota Malang

Hasil penulisan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Malang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Pegawai

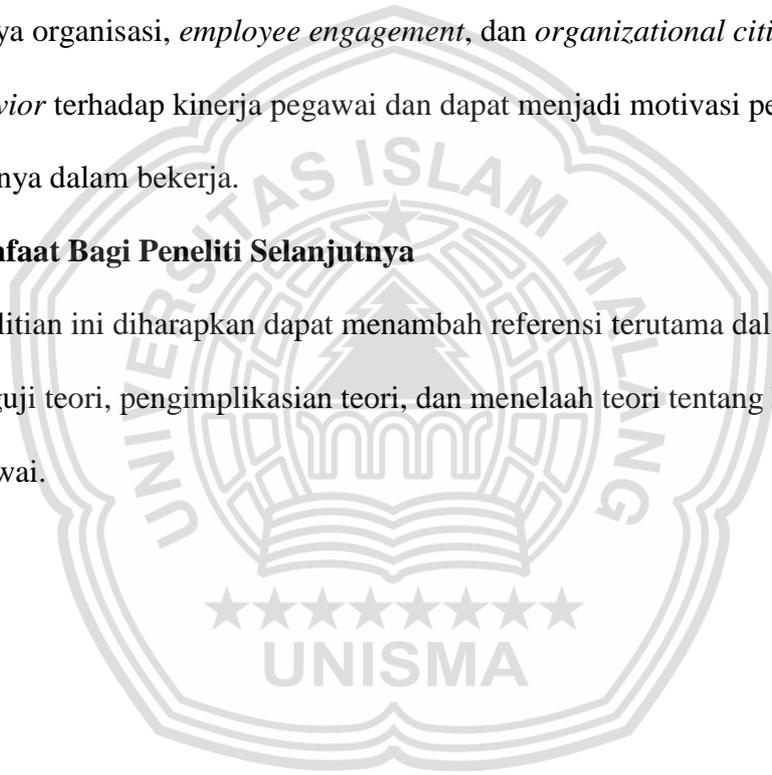
Hasil penelitian dapat menjadi dorongan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan baru mengenai pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai dan dapat menjadi motivasi peneliti nantinya dalam bekerja.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi terutama dalam menguji teori, pengimplikasian teori, dan menelaah teori tentang kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan dengan adanya sistem kerja dan nilai budaya organisasi yang mendukung dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai sebagai bentuk kinerja yang diberikan.
- 3) *Employee engagement* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam menjalankan aktivitas tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

- 4) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja sama antar rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Jumlah responden pada penelitian sejumlah 78 pegawai, tentunya masih kurang maksimal dalam menggambarkan keadaan sesungguhnya
- 2) Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan lebih lengkap.
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden sesungguhnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulisan mengusulkan saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan bagi instansi kedinasan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dalam melayani masyarakat. Variabel budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai semakin tinggi penilaian yang diberikan oleh pegawai akan memberikan kesan yang baik bagi pegawai. Dengan adanya budaya organisasi tersebut, dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Diharapkan bagi instansi kedinasan untuk lebih lanjut menangani benefit yang diberikan kepada pegawai non ASN agar dapat memaksimalkan *employee engagement* pegawai dalam bekerja.
- 3) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk memperbanyak sampel penelitian, objek penelitian tidak hanya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, dan peneliti selanjutnya dapat memperluas model penelitian dengan memasukkan faktor-faktor yang mungkin dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung Nugroho., dan Fithriana, Noora. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*, Purwokerto: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Alam, A. S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)*. 21(1), 1-9.
- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan, Vol 8 No.2*.
- Domili, N., Hinel, R., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 878-893.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fatma, Abdurrakhman, M. Z., & Nurriqli, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, ISSN: 2615-2134*, 8(2), 345-364.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).
- Kota Malang, D. (2021). Lakip 2021. *Journal Information*, 10, 1-16.
- Lovina, Hendtiani, S., & Marnis. (2017). Pengaruh kepemimpinan, komitmen

organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), 156-178.

Leksono, L. A. B. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery). In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1).

Marga, Yossy. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *Jurnal Manajemen Kinerja*, Vol. 2, No.1.

Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108-114.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).

Nisar, M., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. *Journal Unismuh*, 2(1), 77-91.

Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)*. 5(1), 10-20.

Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 5(2), 68-76.

Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti, Kurhayadi, & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 70-88.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabetha.

Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 14-18.



Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

