



Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Ading Rahman Sukmara^{1*}, Ima Rahmawati^{2,3}, Ferey Herman³

¹⁻³ Universitas Galuh, Indonesia

Alamat : Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat

Korespondensi penulis : ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract : *The Population and Civil Registration Office of Ciamis Regency is located in the administrative area of the Ciamis regency government. The Ciamis Regency Population and Civil Registration Office was formed through Ciamis Regency Regional Regulation No. 8 of 2016 concerning the Establishment and Structuring of Regional Apparatus and Ciamis Regent Regulation No. 48 of 2016 concerning Duties, Functions, and Work Procedures of Organizational Elements of the Population and Civil Registration Office. The object of this study is the employees of the Ciamis Regency Population and Civil Registration Office, which is 57 employees. The problems faced in this study include (1) How Organizational Culture Affects Employee Performance; (2) How does work motivation affect employee performance; (3) How the Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance. The research method used is a descriptive method of analysis with a quantitative approach and a correlational research design. Primary and secondary data sources with questionnaire data collection tools. Correlation data analysis technique with multiple regression. Based on the results of statistical testing, it was concluded that the variables of organizational culture and work motivation had a joint or simultaneous effect on employee performance. In this study, the employee performance variable can be explained by the variables of organizational culture and work motivation by 76%, while the rest is explained by other variables outside the model, this shows that the relationship is included in a very strong category.*

Keywords: *Management, Culture, Organization, Motivation, Work.*

Abstrak : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis berada pada wilayah administratif pemerintah kabupaten Ciamis. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Ciamis No. 48 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Objek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 57 pegawai. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai; (2) Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai; (3) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif serta desain penelitian korelasional. Sumber data primer dan sekunder dengan alat pengumpul data angket/kuesioner. Teknik analisa data korelasi dengan regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 76%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar model, hal ini menunjukkan bahwa hubungannya masuk ke dalam kategori sangat kuat.

Kata Kunci : Manajemen, Budaya, Organisasi, Motivasi, Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan atau publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada

masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service publik oriented*), dan bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) (Azizy, 2007:76).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok bagi sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Kualitas kinerja sumber daya manusia juga sangat erat kaitannya dengan bagaimana suatu organisasi meningkatkan budaya organisasi. Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan juga budaya organisasi akan memberikan dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi.

Upaya meningkatkan budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas dari kinerja sumber daya manusia. Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan juga budaya organisasi akan memberikan dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa masing-masing individu. Keberhasilan yang telah dicapai telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang

terdapat pada organisasi tersebut. Hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain kinerja perorangan akan baik maka kinerja organisasi juga akan menjadi baik (Prawirosentono, 2011:121). Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa reward apabila pegawai berprestasi, pemberian intensif yang sesuai standar, dan lain-lain. Keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa masing-masing individu. Keberhasilan yang telah dicapai telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Ciamis, peningkatan jumlah penduduk kabupaten Ciamis setiap tahunnya harus diimbangi dengan pengelolaan administrasi kependudukan yang lebih baik. Terdapat permasalahan kependudukan yang telah teridentifikasi, yaitu seperti data base kependudukan belum akurat, yang disebabkan kurangnya petugas registra, sistem aplikasi belum lengkap dan validasi data belum optimal. Kemudian pelayanan kependudukan masih kurang optimal, dikarenakan masih kurangnya kualitas dan kuantitas SDM pengelola kependudukan, sarana mobilitas pelayanan dan belum adanya kelembagaan/unit pelayanan kependudukan di wilayah, maka daripada itu diperlukan adanya pengkajian mengenai kinerja pegawai yaitu melalui variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Sehingga penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu suatu pendekatan untuk memahami masalah berdasarkan fenomena pada saat penelitian berlangsung. Metode deskriptif penulis menggambarkan fakta-fakta suatu kejadian yang terdapat pada objek yang diteliti, untuk kemudian diolah menjadi informasi, selanjutnya dilakukan analisis, maka akan menghasilkan kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistic (Arikunto, 2002).

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak dapat

memanipulasi variabel. Jenis penelitian yang melibatkan ukuran statistik/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi. Pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data dalam beberapa cara, yaitu yang pertama studi literatur, yang mana merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku atau peraturan, dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Seperti dilakukannya tehnik pemantauan, penilaian dan pemeriksaan, kinerja, peraturan kinerja pegawai dan dokumen-dokumen pada kantor Dinas Kependudukan. Kedua Kuesioner yang digunakan untuk menggali dan dapat mengungkapkan hal-hal atau informasi yang sifatnya rahasia sehingga datanya lebih lengkap, akurat dan konsisten. Dalam kuesioner terdapat 46 item pernyataan yang terdiri dari masing-masing variabel sebanyak 15 pernyataan. Koresponden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 57 pegawai.

Serangkaian langkah kegiatan dalam tehnik mengolah dan menganalisa data hasil penelitian ini adalah (1) memeriksa kuesioner, kegiatan ini dilakukan untuk meyakini bahwa data yang masuk benar-benar dapat diolah, kelengkapan semua data yang masuk memenuhi persyaratan dan dapat diolah. (2) memberi skor yaitu untuk menghitung jumlah skor yang diperoleh dari masing-masing responden, mentabulasi data dan memindahkan skor mentah kedalam daftar rekapitulasi dalam bentuk tabel, untuk memudahkan perhitungan dalam tabel tersebut dibuat dalam MS Excel. (3) melakukan penghitungan statistik untuk setiap karakteristik yang diteliti yang berkaitan dengan sifat normalitas sebagai dasar untuk dapat menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. (4) mendeskripsikan data yang telah diolah dan dianalisis yang berkaitan dengan karakteristik variabel penelitian. (5) melakukan pengujian terhadap setiap hipotesis yang diajukan. (6) membahas data yang telah diolah, dianalisis, disajikan dan dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan. (7) menarik kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan, analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Oeganisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun tidak

signifikan. Artinya jika terjadi kenaikan terhadap budaya organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.

Peran budaya organisasi mempengaruhi pegawai tatkala organisasi terus memperluas ruang kendali, mengurangi formalitas dan memberdayakan pegawai dan faktor-faktor yang memberikan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas, yang dicirikan dengan menurunnya tingkat keluarnya pegawai, ada kesepakatan tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang dipertahanan oleh organisasi, ada pembinaan kohesif, kesetiaan dan komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai. Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dan mendorong pencampuran nilai-nilai yang dominan dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control (Robbins, 2008 : 722).

Teori yang menghubungkan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai yaitu budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan juga budaya organisasi akan memberikan dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada motivasi kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.

Teori yang menghubungkan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Prof. Dr. David C. McClelland (Robbins, 2008: 222), teori motivasi mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya, virus mental ini merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal yaitu, kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*), dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*). Berdasarkan teori tersebut maka penting dibutuhkan

adanya upaya untuk terus meningkatkan motivasi kerja agar terwujudnya produktivitas kinerja yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Kebutuhan peningkatan prestasi, *power* dan *affiliasi* dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan yang merupakan suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, juga adanya kemampuan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap penyelesaian masalah dalam musyawarah, terciptanya kerjasama antar pegawai serta menyediakan kesempatan bagi para pegawai untuk maju dengan terciptanya iklim organisasi yang dinamis.

Motivasi kerja yang baik tersampaikan secara optimal yang akan membentuk semangat dan etos kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Motivasi dapat berupa reward apabila pegawai berprestasi, pemberian intensif yang sesuai dengan standar, dan lain-lain. Keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa masing-masing individu. Keberhasilan yang telah dicapai telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik. Sehingga jika motivasi kerja meningkat maka akan kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $83,870 > 3,171626$ dengan signifikansi 0,000. Artinya jika budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009:9) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya meningkatkan budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan juga budaya organisasi akan memberikan dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Budaya organisasi dapat

membantu kinerja pegawai karena secara tidak langsung budaya organisasi akan memicu motivasi kerja pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasi.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat dengan organisasi maka semakin kuat budaya tersebut sehingga akan berdampak positif terhadap keefektivan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada pegawai (Wibowo, 2010 : 78). Kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi dan motivasi kerja. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Mangkunegara (2000 : 100) mengungkapkan pentingnya motivasi kerja, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager/pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa masing-masing individu. Keberhasilan yang telah dicapai telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya, karena tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka semakin baik peningkatan yang terjadi pada budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik juga bagi peningkatan kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis bahwa Budaya Organisasi berada pada kriteria sangat baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh secara signifikan.

Artinya jika terjadi peningkatan yang positif pada budaya organisasi maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan terhadap kinerja pegawai.

2. Dari hasil analisis bahwa Motivasi Kerja berada pada kriteria sangat baik, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi kerja yang baik bersifat internal ataupun eksternal akan meningkatkan prestasi kerja yang optimal terutama dalam peningkatan kinerja.
3. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai diberi pemahaman tentang budaya organisasi dengan baik maka setiap pegawai akan dengan sendirinya termotivasi dan memiliki semangat kerja dan prestasi kerja yang optimal guna meningkatkan pelayanan terhadap publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizy, A. Q. (2007). *Change management dalam reformasi birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (6th ed.)*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyati, A. (2022). Peran kepala sekolah dalam pendidikan. *Jurnal el-Idarah Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 1–16. <https://journal.parahikma.ac.id/el-idarah>
- Nursalam, N., Sulaeman, S., & Latuapo, R. (2023). Implementasi kurikulum merdeka melalui pembelajaran berbasis proyek pada sekolah penggerak kelompok bermain terpadu Nurul Falah dan Ar-Rasyid Banda. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(1), 17–34. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v8i1.3769>
- Prawirosentono, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjiati, S., & Muhdi, M. (2024). Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam implementasi kurikulum merdeka. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(1), 158–167. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.204>

Syakir, H. (2022). Peran kepala sekolah sebagai administrator (studi multisitus) di MIN 1 dan MIN 2 Flores Timur. *Jurnal Visionary*, 1(1), 43–52. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/638>

Wibowo. (2010). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.