

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ANTAR PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAHAN  
(STUDI KASUS: BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MEDAN)

**Faradisa Putroe Adha**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, [faradisaputroeadha@gmail.com](mailto:faradisaputroeadha@gmail.com), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**ABSTRACT**

*Employee performance is the level of individual achievement in carrying out tasks with full responsibility in accordance with predetermined conditions. The main factor in achieving good employee performance cannot be separated from organizational culture. Organizational culture is the identity of an organization, so it is important for every organization to have and maintain the culture they have. But in reality, the organizational culture applied to date is still based on carrying out superior orders rather than based on awareness, so this has an impact on employee performance that is less than optimal. The purpose of this research is to analyze and find out what organizational culture is like and how it is implemented among employees in one of the government agencies, namely the Regional Finance and Asset Agency of Medan City. This research is a descriptive qualitative type using observation and interview methods. The results obtained in this study are that the communication that occurs among employees who work in this agency is formed by the organizational culture applied by the Regional Finance and Assets Agency of Medan City, namely a collective culture that is oriented towards teamwork, a culture of the absence of a superior and subordinate system but considers that one agency is a family.*

*Keywords: Employees, Government Agencies, Organizational Culture, Performance.*

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor utama dalam mencapai kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan identitas dari suatu organisasi, sehingga penting bagi setiap organisasi untuk memiliki dan mempertahankan budaya yang mereka miliki. Namun pada kenyataannya, budaya organisasi yang diterapkan hingga saat ini masih banyak yang didasarkan pada menjalankan perintah atasan bukan berdasarkan kesadaran, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seperti apa budaya organisasi serta bagaimana implementasinya di kalangan pegawai di salah satu instansi pemerintah yaitu Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Penelitian ini berjenis kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa komunikasi yang terjadi di antara pegawai yang bekerja di instansi ini dibentuk oleh budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yaitu budaya kolektif yang berorientasi pada kerja tim, budaya tidak adanya sistem atasan dan bawahan tetapi menganggap bahwa satu instansi adalah satu keluarga.

Kata Kunci: Karyawan, Instansi Pemerintah, Budaya Organisasi, Kinerja.

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus ada di setiap perusahaan guna mencapai tujuan yang lebih optimal. Untuk mengembangkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan profesional sebagai bentuk usaha organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan akan mampu bersaing di era yang akan datang dengan persaingan di kalangan perusahaan lainnya jika memiliki kualitas sumber

---

daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dipertimbangkan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan (Inda, 2023: 804). Pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah Pegawai yang memiliki kemampuan dan termotivasi dengan baik sehingga dapat bekerja sama di dalam organisasi secara optimal. Namun, tak jarang sebuah perusahaan terkadang terkendala dalam memiliki sumber daya yang unggul, dan kurang menguasai bidangnya. Sedangkan, sumber daya yang kurang baik kinerjanya juga tidak semata-mata disebabkan karena rendahnya kualitas, tetapi juga karena adanya beberapa faktor lain salah satunya budaya organisasi di Perusahaan tersebut.

Kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh budaya organisasi, sebagaimana diketahui bahwa budaya organisasi turut berperan dalam menciptakan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh organisasi. Penelitian dari Munandar (2020) dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir serta bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tidak sekedar meraih perkembangan semata, tetapi juga diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pembentukan budaya organisasi melalui penyeragaman dan sosialisasi nilai-nilai suatu perusahaan pada karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk berkarya secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta kepuasan karyawan (Provita, 2020: 190).

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga (2021: 263).

Laviena (2022), menekankan bahwa kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak organisasi itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan dan hendak dicapai oleh organisasi. Kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi.

Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisiensi. Serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal-hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korban.

Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yang berada di Jalan Kapten Maulana Lubis No.2, Medan Petisah yang bergerak dibidang pengelolaan atas pajak daerah, keuangan dan asset daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam Instansi tersebut terdapat beberapa karyawan yang memiliki suku budaya yang berbeda dengan karyawan lainnya maupun dengan pimpinan

mereka. Beberapa pemimpin perusahaan biasanya menerapkan budaya yang sesuai dengan karakternya atau metode yang disukainya dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dia pimpin, hal ini sering berdampak pada kesulitan beberapa karyawan untuk menyesuaikan budaya yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi juga memperhatikan masalah tingkat kepedulian karyawan terhadap karyawan lainnya, yang satu diantara karyawan lainnya mengalami penurunan kualitas kerja. Maka tingkat kepedulian kebutuhan terhadap karyawan lainnya haruslah saling membantu dan bekerja sama agar bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dini (2019), menghasilkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember. Kemudian, penelitian oleh Estika (2021) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lainnya, sebuah penelitian dari Reza (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2019), dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Budaya organisasi yang diterapkan lembaga Politeknik Negeri Ambon mampu menumbuhkan komitmen organisasi sehingga secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas yang telah peneliti paparkan, dapat diambil garis besarnya bahwa Budaya organisasi di sebuah Perusahaan atau instansi memang begitu berpengaruh terhadap lingkungan kerja, kinerja dan sebagainya. Dan setiap organisasi atau instansi memiliki Budaya Organisasi yang berbeda-beda. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi yang merupakan bagian dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan merupakan penilaian terhadap hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan masih rendah diduga disebabkan salah satunya oleh Budaya Organisasi belum sesuai dengan karakteristik dasarnya atau bisa juga terdapat Budaya Organisasi yang kurang tepat pada Intansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka adapun permasalahan yang dapat peneliti rumuskan ialah: “Bagaimana budaya organisasi antar pegawai yang terdapat di Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan?”. Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan hasil bagaimana Budaya Organisasi antar pegawai di Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Syamsudin, 2019: 92). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi didalam persepsi atau perilaku.

Budaya organisasi memiliki karakteristik dalam penerapannya. Sudah seharusnya di dalam sebuah organisasi atau Perusahaan ketujuh karakteristik ini ada dan berpegang tujuh padanya. Ketujuh karakteristik tersebut dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Tujuh Karakteristik Dalam Budaya Organisasi**

No.	Karakteristik	Penjelasan
-----	---------------	------------

1.	Inovasi dan pengambilan risiko ( <i>Innovation and risk taking</i> )	Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2.	Perhatian yang rinci ( <i>Attention to detail</i> )	Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan ( <i>precision</i> ), analisis dan perhatian kepada rincian.
3.	Orientasi hasil ( <i>Outcome orientation</i> )	Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4.	Orientasi pada manusia ( <i>People orientation</i> )	Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5.	Orientasi tim ( <i>Team orientation</i> )	Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6.	Keagresifan ( <i>Aggressiveness</i> )	Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7.	Stabilitas ( <i>Stability</i> )	Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Pada dasarnya budaya organisasi perusahaan merupakan sikap untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama pada suatu lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan semangat kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi dibangun secara sosial dengan suatu nilai, norma dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang tepat dalam berinteraksi satu sama lain demi timbulnya sikap saling memahami, memikirkan, dan merasakan agar dapat menjadi sebuah keputusan yang tepat dalam penyelesaian dari setiap masalah pada organisasi (Intan, 2019:10).

Tika dalam Intan (2019), mengemukakan bahwa Budaya organisasi mempunyai 5 ciri-ciri pokok yaitu: 1) Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait, 2) Budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan, 3) Budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh antropolog, seperti ritual, simbol, kriteria, dan pertokohan, 4) Budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari kelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut, 5) Budaya organisasi sulit diubah.

Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan Menurut Sunyoto dalam Intan (2019), budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu: 1) Sebagai proses integrasi internal, dimana para organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif. 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Menurut Robbins, dalam Estika (2012), Ada beberapa indikator budaya organisasi, yaitu: 1) Pengarahan, tindakan yang dilakukan dengan penjelasan, pertimbangan, dan bimbingan kepada karyawan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar. 2) Integrasi, kepribadian seseorang bertindak secara konsisten baik dalam perkataan maupun perbuatan. 3) Dukungan manajemen, dorongan yang dilakukan pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab untuk keberhasilan perusahaan. 4) Toleransi, kemakluman terhadap karyawan untuk melaksanakan ibadah contohnya. 5) Pola komunikasi, system penyampaian yang dilakukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. Nilai oleh kreitner dalam Habudin (2020) disebutkan

memiliki 5 komponen kunci, yaitu: (a) nilai adalah konsep kepercayaan, (b) mengenai perilaku yang dikehendaki, (c) keadaan yang amat penting, dan (d) pedoman penyeleksi atau pengevaluasi kejadian dan perilaku urut dari yang relatif penting. Nilai pendukung menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil oleh tim top manajemen dalam sebuah perusahaan yang lebih besar. Nilai-nilai yang di perantarakan merupakan nilai dan norma sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. Nilai pendukung dan nilai yang di perantarakan bersifat penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: (1) pengaruh umum dari luar yang luas, (2) pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat (*societal values*), dan (3) faktor-faktor spesifik dari organisasi, (4) nilai-nilai dari kondisi dominan. Pengaruh eksternal yang luas (*Broad external influences*), mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikedalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis saja) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat (sejarah raja-raja dengan nilai-nilai feodal).

Membentuk budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikesalkan cakupannya ke tingkat organisasi atau bahkan ke kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direkayasa, diatur dan diubah. Budaya Organisasi dapat dibentuk melalui beberapa cara. Cara tersebut biasanya melalui beberapa tahap yaitu: (a) seorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tentang suatu pembentukan organisasi baru, (b) pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri, (c) kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan, dan (d) langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukan sejarah bersama. Perusahaan mempunyai budaya yang berbeda, tergantung dari apa yang dianut oleh pemimpin ketika membentuk organisasi tersebut. Budaya dapat bersifat kuat atau lemah, selain itu ada juga budaya yang salah dan sulit diubah, semua itu tergantung pada saat komitmen yang ingin dicapai dalam mendirikan organisasi. Budaya organisasi banyak berpengaruh pada pola perilaku dalam bidang yaitu: (a) nilai-nilai perusahaan (masalah baik-buruk, masalah etika), (b) suasana organisasi (bagaimana orang merasa dan beraksi), (c) gaya kepemimpinan dalam melakukan wewenang (Iis, 2023).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pelaksanaan dari penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Menurut Nazir, penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan (Destiani, 2021: 2738).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi kepustakaan/dokumentasi. Sedangkan pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Arikunto dalam Destiani (2021), purposive sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.

Menurut Sugiyono, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam (Destiani, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang

informan. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas kerja dan budaya organisasi di instansi tersebut.

Dalam melakukan observasi, peneliti mengamati jalannya organisasi di. Studi pustaka, menurut Nazir (2013: 93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

**Tabel 2. Pertanyaan Wawancara**

No.	Variabel	Pertanyaan
1	Budaya Organisasi	Seperti apa menurut Anda Budaya Organisasi yang ada di Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan?
2		Apakah Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan menerapkan Budaya Organisasi yang bersifat kolektif yaitu berorientasi pada kerja sama antar tim?
3		Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama?
4		Apakah setiap bekerja Anda lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok?
5		Apakah ada sistem atasan dan bawahan yang kental pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota?
6		Apakah Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memperlancar proses Komunikasi antar karyawan?
7		Apakah Budaya organisasi yang diterapkan dapat membentuk komunikasi yang baik dengan karyawan maupun pimpinan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan?

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Gambaran Umum Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan

Badan Keuangan dan Aset Kota Medan adalah salah satu Perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Badan Keuangan dan Aset Kota Medan ini berada di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2, Medan Petisah. Saat ini Badan Keuangan dan Aset Kota Medan dipimpin oleh Bapak **Drs. Zulkarnain, M.Si.** Dasar hukum dalam pelaksanaan Badan Keuangan dan Aset Kota Medan ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Daerah, Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, Peraturan Walikota Medan Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

Visi dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan adalah Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Medan yang Profesional, berwawasan Manajemen Pengelolaan Keuangan yang Sistematis, Efisien & Efektif. Visi dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan adalah Meningkatkan transparansi, efisiensi dan efektifitas pengelolaan keuangan daerah Kota Medan, Meningkatkan sistem pengelolaan keuangan daerah melalui teknologi yang lebih baik serta Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan.

##### b. Hasil Wawancara

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kelima narasumber, dimana kelima narasumber yang dalam kesempatan kali ini para narasumber tidak ingin disebutkan namanya, maka peneliti

menyebut para narasumber dengan sebagai berikut: 1) Narasumber A, 2) Narasumber B, 3) Narasumber C, 4) Narasumber D dan 5) Narasumber E.

Wawancara pertama peneliti tertarik untuk lebih dulu bertanya kepada Narasumber C karena menurut peneliti beliau sosok yang asik, santai dan sudah cukup lama bekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, sebagaimana pembicaraan peneliti dengan narasumber adalah sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Narasumber yaitu Pak B, menghasilkan bahwa Budaya Organisasi yang terdapat di Lembaga tersebut terlebih untuk divisi Pak B sendiri lebih sering berdiskusi dengan kata lainnya kerja sama tim. Menurut penuturan Pak B juga, Budaya Organisasi di Lembaga ini sangat berpengaruh terutama bagaimana antar pegawai berkomunikasi. Karena Budaya Organisasi di sini yang senang berorientasi antar kerja tim, jadi sesama pegawai jadi lebih banyak ngobrol, bertukar pikiran, saling memberikan ide dan juga saling support, begitu penuturan dari Pak B. Pak B juga menambahkan, kalau dinilai dari sudut pandang bagaimana mengerjakan tugas kerja, kedisiplinan, di sini menerapkan sistem tersebut. Artinya, sistem bawahan itu ada. Karena, memang sudah sejatinya para pegawai harus mengerjakan tugas-tugas pokoknya dalam sehari-hari dan juga beberapa tugas tambahan yang kadang kala ada dan itu siapa yang bisa memberikan wewenang, Ya atasan. Begitu juga kedisiplinan, seperti sudah seharusnya di dalam sebuah Perusahaan atau instansi itu ada bawahan dan juga atasan. Agar apa, Agar semisal di dalam mengambil keputusan, maka agar tidak banyak tangan yang ikut campur sudah sepatutnya itu adalah kewenangan seorang atasan. Dan, sudah sepatutnya juga, bawahan mematuhi atasannya. Begitulah yang dinamakan kedisiplinan di sini, kita tahu waktu dan tempatnya dalam berbuat dan melakukan sesuatu. Jadi, kalau dalam hal yang sudah Saya sebutkan tadi, ya di instansi kami ini ada sistem atasan dan bawahan. Tapi, kalau seperti sistem atasan dan bawahan selayaknya seperti sitem senioritas itu tidak ada. Karena, di sini semua kita adalah sama-sama orang yang sedang mencari nafkah. Dan atasan setinggi apapun jabatannya hanyalah seorang atasan, tidak boleh berlebihan dan semena-mena kepada bawahannya.

Kemudian, beranjak ke narasumber berikutnya, yaitu Ibu C. Adapun hal-hal yang Saya wawancarai bersama Ibu C menemukan hasil, bahwa menurut Ibu C Budaya Organisasi itu tidak tertulis selalu, tapi dari yang dirasakan. Budaya Organisasi yang hidup di sini menurut Ibu C, lebih ke Budaya Organisasi yang saling bekerja sama. Spesifiknya Budaya Organisasi Kolektif, di mana berorientasi lebih kepada kerja sama antar tim. Ibu C melanjutkan bahwa karena Budaya Organisasi yang ada tersebut komunikasi antar pegawai jadi lancar. Ibu C juga menambahkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi pegawai jadi lebih berani berkomunikasi atau berbicara karena memang sudah menjadi Budaya karena di Lembaga ini beliau menambahkan bahwa di instansi pemerintah, di mana kebanyakan memang tugas atau tujuannya untuk melayani masyarakat, jadi pegawai di sini semua mengedepankan terhadap pelayanan publik.

Setelah itu, Saya lanjut ke narasumber berikutnya yaitu Ibu E. Hasil wawancara yang Saya dapatkan dari beliau adalah, dimana menurut Ibu E, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan menerapkan Budaya Organisasi yang bersifat kolektif yaitu berorientasi pada kerja sama tim, karena di sini orang-orangnya hangat dan penuh kekeluargaan, sehingga secara tidak sadar Budaya Organisasi yang tercipta di sini adalah Budaya Organisasi tersebut, mengedepankan kerja sama antar tim. Lanjut beliau, atasan di sini berbaur dengan pegawai-pegawai atau bawahannya, sehingga menurutnya di sini tidak ada sistem atasan dan bawahan. Karena, kata beliau jikalau ada sistem atasan dan bawahan kondisi di kantor sudah pasti si atasan bersifat terlalu bossy, sedangkan menurutnya di Lembaga ini tidak ada atasan seperti itu. Jadi, Beliau merasa sistem tersebut tidak berlaku atau tidak ada. Terakhir, beliau menambahkan bahwa para atasan di Lembaga ini semua baik-baik dan kalau timbul permasalahan di tempat kerja, kalau itu memang murni masalah kerjaan atau kantor sebisa mungkin mereka akan selesaikan bersama-sama, tapi kadang kala kata Beliau kalau permasalahan di kantor tetapi permasalahan ini permasalahan sepihak, maka biasanya akan didiskusikan bagaimana penyelesaiannya.

Selanjutnya, wawancara dengan Bapak A yang menghasilkan jawaban-jawaban sebagai berikut: Menurut Bapak A, Budaya Organisasi yang dirasakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan itu kekeluargaan. Jadi, menurutnya semua yang ada di sini sudah seperti keluarga. Yang di mana apa-apa selalu lebih banyak bekerja bersama, mengerjakan Bersama-samamenurutnya hal ini

terjadi karena mungkin di sini orang-orangnya atau pegawai-pegawainya *humble* dan membaaur sehingga dapat tercipta Budaya Organisasi seperti itu. Menurut Beliau juga, Budaya Organisasi pasti akan membawa ke arah yang searah. Artinya, Kalau di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan saja Budaya Organisasinya adalah Budaya Organisasi yang saling bicara, kerja sama antar tim maka pasti saling bicara. Dalam pengertian lain lebih jelasnya Beliau menyebutkan bahwa di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan ini Budaya organisasi yang diterapkan dapat membentuk komunikasi yang baik, yaitu baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan. Menurut beliau juga, bukan hanya Beliau saja, tapi seluruh orang atau pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan, sudah pasti akan mengedepankan pelayanan publik, karena, menurut Beliau gaji yang mereka dapatkan juga berasal dari rakyat. Sehingga, rata-rata dan kebanyakan Amanah yang diemban juga berkaitan dengan rakyat.

Terakhir, wawancara yang Saya lakukan Bersama Bapak D, Hasilnya yaitu: Menurut Bapak D di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan ini sudah menerapkan Budaya Organisasi. Dan menurut Beliau sistem atasan dan bawahan yang kental dalam hal atasan yang terlalu semena-mena ke pegawai atau ke bawahan di sini tidak ada. Beliau juga menuturkan Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, karena di sini menurut Beliau sudah seperti keluarga.

### c. Pembahasan

Didasarkan pada cakupan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki tingkat keprofesionalan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan agar nantinya dapat memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Dengan adanya harapan yang tinggi yang nantinya dimiliki oleh seorang karyawan maka sebuah perusahaan memerlukan sebuah pedoman dalam pelaksanaan kerja yang nantinya dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka yaitu budaya organisasi yang dijalankan oleh perusahaan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang ada pada perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi tersebut diharapkan dapat menjadi acuan yang secara sistematis dapat memberikan tuntunan kepada karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya baik itu acuan dalam melakukan komunikasi maupun yang lainnya. Didasarkan pada temuan yang didapatkan dari pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yang menjadi sampel dari penelitian yang dilakukan dimana bahwasannya setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut diharuskan untuk mengikuti setiap budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut pada pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan. Budaya Organisasi di lingkungan mereka tidaklah tertulis dengan jelas, tetapi mengapa Budaya Organisasi tersebut wajib diterapkan karena kesadaran mereka sendiri dan faktor rasa kekeluargaan yang memang sudah ada sejak lama di instansi tersebut.

Suyanto, dalam Adisty (2021) mendefinisikan budaya organisasi selaku program pemikiran secara kolektif yang membedakan para anggota suatu organisasi dari organisasi yang lain. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku karyawan. Budaya organisasi ini dapat membentuk lingkungan yang destruktif ataupun konstruktif dalam sebuah perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta kenyamanan dalam bekerja (Safaria dalam Adisty, 2021). Pengaruh budaya organisasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sangat lah penting untuk di utamakan. Hasil wawancara mengenai pembinaan hubungan baik dalam konteks pribadi maupun lingkup kerja, semua informan merasa bawa memang sangat sangat penting untuk membina hubungan yang baik dalam hubungan rekan kerja karena rekan kerja sudah di anggap seperti keluarga yang hampir setiap hari bertemu dan bersama, dan ketika suatu hubungan rekan kerja sudah terjalin dengan baik maka suasana dalam lingkungan kerja pun akan terasa nyaman.

Didasarkan pada wawancara yang dilakukan kepada informan dapat disimpulkan bahwasannya budaya yang diterapkan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan ialah budaya organisasi kolektif yang berorientasi pada kerja sama di mana dalam pandangan tradisional ini disebut sebagai berkelompok yang dikelompokkan kedalam bentuk umum yaitu memiliki kemampuan dalam melakukan kerja sama merupakan hal terpenting yang dilakukan oleh setiap karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, Pelaksanaan budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memberikan gambaran bahwasanya budaya yang diterapkan adalah berbasis pada budaya kelompok kolektif yang dapat menunjang tercapainya dari tujuan perusahaan atau organisasi, dimana hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengukuran atas indikator

bagaimana menyelesaikan permasalahan, di mana hal tersebut mencakup aktivitas atau pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yang dinilai cukup baik dalam hal melaksanakan kerja tim, hal tersebut menunjukkan pelaksanaan dari budaya organisasi telah menunjang dari peningkatan kualitas kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kerjanya.

Di sisi lain, pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memiliki kesepakatan bahwasannya kerjasama yang dilakukan secara tim sangat penting dilakukan dalam pencapaian tujuan maupun pelaksanaan tanggung jawab yang mereka miliki sehingga dengan adanya hal tersebut setiap persoalan dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat dan cepat. Hal tersebut juga dikemukakan oleh pegawai lainnya di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, dimana hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya kerjasama tim yang baik dan saling mendukung satu sama lain dapat mempercepat pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya hal itu menjalin solidaritas antar karyawan baik itu mencakup dalam ruang lingkup pekerjaan maupun nantinya diluar pekerjaan. Karena mereka telah terbiasa menyelesaikan setiap pekerjaan secara tim atau bersama-sama. Didasarkan pada masalah tersebut maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya kerja tim dalam budaya organisasi sangatlah penting diterapkan untuk membangun hubungan yang baik antar sesama karyawan dalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Budaya organisasi yang kedua adalah tidak adanya atasan dan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dimana hal tersebut diberlakukan untuk karyawan yang baru lulus atau kategori *freshgraduate* dimana karyawan dididik dengan level pekerjaan yang paling rendah untuk menanamkan kemandirian dalam diri karyawan dimana nantinya agar tidak memiliki masalah ketika menghadapi tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Karena sebaik apapun tingkat kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan haruslah tetap belajar dari hal pekerjaan yang berada di level bawah pada profesi yang dibidangnya. Sehingga dengan adanya hal seperti itu karyawan dapat mengenal sistem yang diterapkan oleh perusahaan sehingga nantinya terbiasa dengan temuan-temuan masalah yang dilalui dalam pelaksanaan pekerjaan. Didasarkan pada temuan yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan ditemui bahwasanya karyawannya memiliki kesepakatan bahwa budaya tersebut penting untuk diterapkan pada perusahaan untuk memberikan arahan pada setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga nantinya pada setiap pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi terarah seperti yang telah dituturkan informan di atas.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangatlah berpengaruh. Karena dengan adanya budaya organisasi yang menjadi acuan atau panduan terhadap karyawan dalam pelaksanaan tugasnya maka akan tercipta komunikasi yang baik dalam tim sehingga kerjasama yang mereka lakukan dapat terbentuk dengan baik. Dengan adanya hal tersebut nantinya dapat meningkatkan kinerja atau kontribusi mereka pada perusahaan tempat mereka bekerja dan mengabdikan diri mereka. Didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan dengan informan maka dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan membentuk komunikasi yang ada pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dituturkan oleh salah seorang informan seperti yang telah peneliti paparkan di atas.

Dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap komunikasi karyawan dalam pelaksanaan kerjanya pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yang terjadi ketika antar karyawan melakukan interaksi dengan karyawan lainnya yang dilakukan secara keberlanjutan sehingga terjalinnya sebuah kerjasama yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dengan begitu dapat membentuk sebuah acuan maupun sebuah pedoman dalam membuat atau mengambil sebuah keputusan melalui indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat memberikan informasi yang jelas dan menghindari kesalahfahaman atas penyampaian dan penerimaan informasi pada karyawan.

Dimana dalam hasil temuan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memiliki Budaya Organisasi yang baik. Baik itu yang berlangsung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan atau pimpinannya. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya penerapan

budaya organisasi yang tepat dan karyawan juga mengerti dan faham atas budaya yang dilaksanakan atau diterapkan pada perusahaan telah menunjang pelaksanaan komunikasi yang baik antar sesama baik itu karyawan maupun atasan yang bekerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Hal tersebut terlihat dari adanya ketercapaian target melalui sistem kerjasama yang baik dan proses komunikasi yang baik disetiap karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Berdasarkan hal tersebut memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap komunikasi karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan karena apabila budaya organisasi tidak dipertahankan oleh perusahaan maka komunikasi yang terjalin juga akan mengalami penurunan. sehingga nantinya juga akan memperburuk kinerja karyawan yang berakibat pada tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga sangat penting untuk ditekankan agar setiap karyawan memahami setiap budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sekaligus menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki sehingga nantinya tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan atau dalam mengerjakan jobdesk yang mereka miliki. Karena jika salah satu karyawan melakukan kesalahan berupa kesalahan dalam penerimaan informasi dari proses komunikasi yang dilakukan maka akan berimbas kepada karyawan lainnya, sehingga nantinya akan terjadi berupa miss komunikasi pada setiap proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Didasarkan pada hasil temuan dan hasil analisis terhadap data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwasannya Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dalam pelaksanaan kegiatan operasional dan pelaksanaan kerja oleh karyawannya adalah Budaya Organisasi kolektif yang memang berorientasi pada Kerjasama tim atau kelompok. Selain itu, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sudah sangat baik dalam menerapkan Budaya Organisasi yang mengalir di lingkungan mereka. Tidak hanya itu, Budaya Organisasi yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memiliki hubungan dalam membentuk komunikasi karyawan dalam pelaksanaan kerja para pegawainya, Hal tersebut didasarkan pada indikator-indikator yang diterapkan dalam penelitian ini. Sehingga dengan adanya hal tersebut maka peneliti memberikan penyaranan terhadap Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan sudah tergolong dan mendekati kata baik yang harus selalu dipertahankan oleh perusahaan melalui pemberian contoh yang baik dari pimpinan terhadap karyawan yang ada sehingga nantinya karyawan yang bekerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan juga memiliki tingkat kelayakan yang tinggi. Perusahaan harus selalu menjalankan setiap budaya organisasi sehingga dapat menunjang komunikasi antar karyawan sehingga terjalin kerja sama yang sangat baik antar karyawan. Karena dengan begitu nantinya akan tercipta kinerja yang yang dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

### **5.2 Saran**

Sebagai penutup artikel analisis budaya organisasi antar pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, saya ingin mengingatkan pembaca tentang pentingnya pemahaman yang lebih mendalam terhadap budaya organisasi di instansi pemerintahan. Penelitian ini telah memberikan gambaran tentang dinamika yang ada dan dampaknya terhadap kinerja instansi.

Hasil penelitian ini seharusnya menjadi landasan bagi Badan Keuangan dan Aset Daerah, serta instansi pemerintahan lainnya, untuk mempertimbangkan perubahan dan perbaikan yang mungkin diperlukan dalam budaya organisasi mereka. Kami berharap temuan ini akan menjadi panduan berharga dalam upaya meningkatkan efisiensi, kepuasan pegawai, dan pelayanan kepada masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdul Haris T, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Ambon)”, *Jurnal Intelektiva*, Vol. 1, No. 3, Pp. 48 – 56, 2019.
- [2] Adisty N, Alda Amelia M, Dedi R R, “Analisis Budaya Organisasi Dan Gaya Komunikasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ)”, *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Pp. 13 – 27, 2021.

- [3] Aditya F, And Nurbaiti, “Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Jikem*, Vol. 2, No. 2, Pp. 3305 – 3309, 2022.
- [4] Avissa Calista, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus UPK Ceria Mandiri PNPM MP-D Kecamatan Sembawa Sumatera Selatan)”, *Jurnal Adminika*, Vol. 8, No. 2, Pp. 1 – 9, 2022.
- [5] Budaya Organisasi, Dalam <https://Educhannel.Id/Blog/Artikel/Budaya-Organisasi.Html>, Diakses Pada September 2023.
- [6] Destiani, P. U, And Dwi M, And Fermin, N. M, And Fitriana M, And Asep H, “Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 12, Pp. 2735 – 2742, 2021.
- [7] Diny Vesilia Sari, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia*, Pp. 1 – 11, 2019.
- [8] Habudin, “Budaya Organisasi”, *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 1, Pp. 23 – 32, 2020.
- [9] Iis Prasetyo, “Membangun Budaya Organisasi Dengan Kepemimpinan Yang Efektif”, <https://Staffnew.Uny.Ac.Id/Upload/132310875/Penelitian/Membangun+Budaya+Organisasi+Ed ucinfo.Pdf>, Diakses Pada September 2023.
- [10] Inda Yunita K, And Nurul K, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal MBIC*, Pp. 804 – 818, 2023.
- [11] Indry Rizky S, And Lindawati K, “Analisis Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian”, *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, Vol. 11, No. 2, Pp. 115 – 124, 2020.
- [12] Intan Suryani, “Analisis Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UIP II Medan”, *Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi*, Pp. 1 – 77, 2019.
- [13] Lavienna O, And Luis M, And Meita I, “Analisis Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 13, No. 2, Pp. 309 – 318, 2022.
- [14] Muhammad Zaky, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia”, *Jurnal Komitmen*, Vol. 2, No. 1, Pp. 89 – 95, 2021.
- [15] Pemerintah Kota Medan, <https://Pemkomedan.Go.Id/Hal-Badan-Pengelola-Kuangan-Daerah.Html>, Diakses Pada September 2023.
- [16] Provita Wulandari, “Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Di PT Surya Toto Indonesia, Tbk”, *Jurnal Jenius*, Vol. 3, No. 2, Pp. 190 – 198, 2020.
- [17] Rahman Yulianto, “Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Of Quality Terhadap Kinerja Organisasi Di PT Mutu Perkasa Indonesia Di Surabaya”, *Journal Of Economic And Business*, Vol. 2, No. 3, Pp. 74 – 81, 2021.
- [18] Reza F, And Nuzleha, And Dewi Diana S, “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Kearsipan Universitas Lampung”, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Vol. 5, No. 4, Pp. 261 – 266, 2021.
- [19] Rusandi, And M. Rusli, “Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif Dan Studi Kasus”, *Jurnal Stai di Makassar*, Vol. 2, No. 15, Pp. 1 – 13, 2020.
- [20] Silvia Zusma N, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT Smart Tbk”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 2, Pp. 343 – 351, 2020.
- [21] Suryani, Intan, “Analisis Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UIP II Medan”, *Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi*, Pp. 1 – 77, 2019.
- [22] Syamsudin, And Ratu Erlina G, And Suhartini, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang”, *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Pp. 89 – 100, 2019.
- [23] Wita Aulia M, And Acep S, And Kokom K, “Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)”, *Jurnal Ekuitas*, Vol. 8, No. 1, Pp. 28 – 36, 2020.