

Budaya Organisasi di Kantor Camat Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara

Nadia Endah Wilaras, Novliza Eka Patrisia, Titi Darmi

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Jalan H Adam Malik Kota
Bengkulu, Indonesia, 38218
E-mail: novlizaekap@umb.ac.id

Article History:

Received : 11/05/2023
Received in revised form : 08/04/2024
Accepted : 24/03/2025

Abstract: *Organizational culture is a system of values, norms and beliefs that are accepted and understood jointly by members of the organization as the basis for the rules of behavior contained in the organization, problems often arise especially in new organizations, such as the Pinang Raya sub-district. Researchers used a qualitative descriptive research method. In this study the data used were primary and secondary data obtained through interviews, observation, documentation. The organizational culture that is owned by the Pinang Raya sub-district office is the same as the organizational form that exists in the government, all employees follow the staffing code of ethics compiled by the government. As well as the role of the leader is very influential on the form of organizational culture, especially in the organizational structure of the Pinang Raya sub-district office which has one vacant position.*

Keywords: *Culture organization; District; Value system*

Abstrak: Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, permasalahan sering muncul terutama pada organisasi baru, seperti kecamatan Pinang Raya. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Budaya organisasi yang dimiliki oleh kantor kecamatan Pinang Raya sama dengan bentuk organisasi yang ada pemerintahan seluruh pegawai mengikuti kode etik kepegawaian yang disusun pemerintah. Serta peran pemimpin sangat berpengaruh pada bentuk budaya organisasi terlebih lagi dalam struktur organisasi kantor kecamatan Pinang Raya memiliki satu jabatan yang kosong.

Kata kunci: Budaya organisasi; Kecamatan; Sistem nilai

PENDAHULUAN

Berdirinya suatu organisasi atau instansi didasari oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, dalam mewujudkan tujuan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang tergabung di organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang baik dan benar untuk kelangsungan organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Suatu organisasi memiliki pedoman dalam mengatur tindakan. Menurut Robbins dalam (Ilmiyanti, 2012) menyatakan bahwa pedoman dalam mengatur tindakan anggota disebut sebagai budaya organisasi karena mampu membuat anggotanya memahami mengenai setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Artinya budaya organisasi yang berisi norma, nilai dan prinsip yang merupakan pedoman bagi perilaku anggota organisasi.

Menurut Darmi (2013) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dapat dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan. Budaya organisasi berfungsi sebagai perkat, pemersatu, identitas, inovasi, motivator bagi seluruh aparat dan orang-orang yang ada di dalamnya, dijadikan acuan perilaku aparat dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target kinerja yang ditetapkan. Secara simultan budaya organisasi dan kinerja organisasi memberikan dampak cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat dalam rangkaian optimalisasi pencapaian target.

Kecamatan sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat. Kantor Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara memiliki ciri yang berbeda dengan kecamatan lain di dalam melaksanakan kegiatan serta tugas yang ada di kantor baik sesama karyawan maupun terhadap masyarakat. Terjadi hubungan yang baik diantara para pegawai dan atasan yang membentuk kenyamanan di lingkungan kerja.

Kenyamanan ini yang menjadikan pegawai dapat bekerja dengan maksimal karena dukungan yang terjadi diantara tiap pegawai dan atasan yang membentuk kreativitas dan motivasi di dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra-observasi, peneliti menemukan adanya pelayanan system administrasi di kantor camat yang lama dan

ribet. Peneliti mengemukakan bahwa hal tersebut disebabkan oleh adanya Indikasi kurangnya pengawasan dan pengendalian yang efektif dari pimpinan dikantor Camat, kinerja pegawai yang kurang maksimal, kurangnya motivasi dan semangat kerja dari anggota staf, dan kurangnya pemahaman tentang tujuan dan visi organisasi.

Studi tentang budaya organisasi di kantor camat juga dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di kantor camat tersebut, seperti faktor internal seperti sktruktur organisasi, system reward dan kepemimpinan, serta faktor eksternal seperti lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Studi ini juga dapat dioptimalkan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi (Nelwin, 2018)

Dalam hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Pinang Raya terdapat kendala yang mempengaruhi budaya organisasi tersebut yakni adanya perbedaan status pegawai tetap dan tidak tetap di Kantor Camat Pinang Raya. Perbedaan status tersebut berpengaruh terhadap remunerasi pegawai dan kepuasan kerja pegawai sehingga menyebabkan budaya organisasi menurun. Dari permasalahan tersebut termasuk dalam teori kesenjangan.

Dimana menurut (Doloksaribu, 2021) karakteristik atau budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Latar belakang tentang budaya organisasi di kantor camat adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang berlaku di kantor camat tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhinya dan bagaimana budaya organisasi tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Budaya Organisasi di Kantor Camat Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian dilakukan melalui studi deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor kecamatan Pinang Raya, kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang mana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (indevenden) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah

JURNAL MANAJEMEN PUBLIK DAN KEBIJAKAN PUBLIK VOL 7 No 1, MARET 2025

teknik analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Kuckartz, 2019) yang mana meliputi tahap tahap seperti reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kemudian, fokus dalam penelitian ini adalah budaya organisasi menurut teori yang dikemukakan oleh Ardiana dalam Doloksaribu (2021) mengkonfirmasi bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah struktur organisasi, faktor karakter organisasi , dan faktor etika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi, serta menciptakan identitas dan citra yang kuat bagi organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai yang umumnya mudah dipahami dan dipatuhi bersama, sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan ruang yang berbeda dengan organisasi lainnya. Peranan budaya organisasi sangat penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif dan efisien. Budaya organisasi dapat berperan dalam menyajikan pedoman perilaku kerja bagi suatu anggota organisasi.

Organisasi tersebut harus menciptakan suasana yang dimana anggotanya dapat merasa bangga menjadi anggota didalamnya. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai budaya organisasi yang terdapat di kantor Camat Kecamatan Pinang Raya yang fokus membahas tiga indikator utama yakni struktur organisasi yang meliputi stuktur organisasi dan tugas pokok fungsi pegawai, karakteristik organisasi yang meliputi tatanan organisasi dan bentuk organisasi serta etika pegawai yang meliputi etos kerja dan disiplin pegawai.

A. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bengkulu Utara Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Bengkulu Utara, Kantor Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara melaksanakan tugas pokok membantu Bupati Bengkulu Utara dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kantor Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara, memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Camat, sekretaris Camat

(Sekcam), 4 seksi pelayanan teknis yang memiliki tugas masing-masing sebagai berikut :

1. Camat Pinang Raya memiliki tugas, memimpin, membina, merencanakan dan menetapkan Program kerja serta mengkoordinasikan kegiatan yang berhubungan dengan pemberdayaan masyarakat, Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum dan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan ditingkat Kecamatan, Pembina penyelenggaraan Pemerintah Desa serta bertanggung jawab atas terlaksananya tugas pokok dan fungsi Kecamatan.
2. Sekretaris Camat mempunyai tugas, merencanakan kegiatan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas masing-masing seksi secara terpadu dan tugas pelayanan administratif serta perlengkapan, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, dan rumah tangga, organisasi, tatalaksana dan analisis jabatan serta dokumentasi peraturan perundang-undangan pada Kantor Kecamatan Pinang Raya.
3. Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas, Menyiapkan bahan penyusunan rencana anggaran pembiayaan, pengelolaan keuangan dan pelaksanaan anggaran.
4. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas, Melakukan penyiapan bahan untuk keperluan urusan surat menyurat, perlengkapan, urusan rumah tangga, administrasi perjalanan dinas, inventarisasi barang serta perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, peningkatan disiplin, kesejahteraan pegawai, organisasi, tatalaksana dan analisis jabatan serta dokumentasi perundang-undangan.
5. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas, Merencanakan kegiatan, menyiapkan bahan Perumusan Kebijakan, Pelaksanaan, Evaluasi dan Pelaporan dalam urusan Pemerintahan Umum serta melaksanakan Penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan Pemerintah Desa/Kelurahan meliputi motivasi pembangunan Desa/Kelurahan dan Penguatan Kapasitas Pemerintah Desa/Kelurahan.
6. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas, Merencanakan kegiatan, menyiapkan, dan melaksanakan serta membuat laporan dalam urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum.

7. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas, Merencanakan kegiatan, menyiapkan, dan melaksanakan serta membuat laporan dalam urusan Ekonomi dan Pembangunan.
8. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas, Merencanakan kegiatan, menyiapkan, dan melaksanakan serta membuat laporan dalam urusan Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat.

Struktur organisasi adalah kerangka atau tata cara yang mengatur bagaimana pekerjaan diorganisasikan, dikelola, dan dilaksanakan di sebuah organisasi. Struktur organisasi sangat penting dalam budaya organisasi karena dapat mempengaruhi cara orang bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa struktur organisasi penting dalam budaya organisasi:

1. Membantu memperjelas peran dan tanggung jawab: Struktur organisasi membantu memperjelas peran dan tanggung jawab setiap anggota organisasi, sehingga mereka dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Hal ini dapat membantu mencegah adanya tumpang tindih tugas dan kesalahpahaman.
2. Mendorong kolaborasi: Struktur organisasi yang jelas dan teratur dapat mendorong kolaborasi antar tim dan departemen di dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di dalam organisasi.
3. Mempercepat pengambilan keputusan: Struktur organisasi yang baik dapat mempercepat pengambilan keputusan dan membantu menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya.
4. Mengurangi konflik: Struktur organisasi yang jelas dan teratur dapat mengurangi konflik di dalam organisasi. Dengan memperjelas peran dan tanggung jawab, anggota organisasi dapat menghindari tumpang tindih tugas dan konflik yang mungkin terjadi.
5. Meningkatkan efisiensi: Struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja di dalam organisasi. Dengan memperjelas peran dan tanggung jawab, mengurangi konflik, dan mendorong kolaborasi, organisasi dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh pembagian tugas yang jelas sehingga tidak ada penumpukan tugas antar bagian. Struktur organisasi kecamatan sangat penting karena kecamatan merupakan unit terkecil dari pemerintahan daerah yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola urusan pemerintahan yang ada di wilayahnya. Meskipun ada posisi jabatan yang kosong pada kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara, hal tersebut tidak mengganggu pelaksanaan tugas antar bagian. Namun hal tersebut perlu diatasi agar ada rentang kendali antar bagian agar tidak ada tarik-menarik kewajiban antar pegawai nantinya.

B. Karakteristik Organisasi

Karakter Organisasi merupakan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagrisifan, kemantapan, karakter tersebut dianggap bisa mewakili atau sudah menangkap hakikat budaya organisasi (Abdussamad J, 2015). Menurut Stephen Robbins yang dikutip Irhan Fahmi, terdapat sepuluh karakteristik organisasi utama yang menjadi pembeda organisasi, yaitu:

- a) Inisiatif individual
- b) Toleransi terhadap tindakan berisiko,
- c) Arah,
- d) Integrasi,
- e) Dukungan dari manajemen,
- f) Kontrol,
- g) Identitas,
- h) Sistem imbalan,
- i) toleransi terhadap konflik dan
- j) Pola-pola komunikasi.

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap pegawai. Karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan yang berbeda dari tiap masing-masing organisasi dan hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi.

Karakter Organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara dapat dilihat dari tatanan dalam organisasi, kemampuan, kepercayaan, kepribadian, penghargaan kebutuhan dan pengalaman. Instansi bekerja untuk melayani masyarakat maka pegawai Kecamatan harus melaksanakan

pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, sehingga dalam memotivasi sumber daya manusia yang terlingkup dalam organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Karakter organisasi di kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara sama halnya dengan instansi pemerintahan lainnya, dimana dalam peningkatan kinerja di Kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara telah dibagi dalam beberapa bagian yang akan mengikuti beberapa tugas, sehingga dalam pelayanan di kantor tersebut akan tetap baik. Sehingga tidak terdapat adanya komplain dari masyarakat, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara bisa dilakukan melalui sistem penghargaan atas kinerja seperti tunjangan gaji. Selain itu dibutuhkannya saran, sehingga telah disediakan kotak saran agar kantor camat dapat evaluasi dan dapat lebih baik lagi kedepannya.

Budaya kerja menjadi peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pinang Raya, contohnya dengan menggunakan absensi elektronik, dengan adanya absensi tersebut menjadikan pegawai disiplin untuk masuk dan untuk pulang, melaksanakan pekerjaan, yang kedua juga memantau dengan laporan atau buku kegiatan harian. Kemudian dengan tanggung jawab, integritas, melakukan sesuatu dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga tidak seenaknya dan semua pegawai mentaati peraturan yang ada.

C. Etika Pegawai

Etika pegawai adalah seperangkat nilai, prinsip, dan perilaku yang diharapkan dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Etika pegawai mencakup standar moral dan profesional yang harus diikuti oleh setiap pegawai dalam interaksi mereka dengan sesama pegawai, pelanggan, rekan kerja, pihak luar, serta dalam penggunaan sumber daya organisasi. Berikut adalah beberapa prinsip etika pegawai yang umum diharapkan dalam sebuah organisasi:

- a) Integritas: Setiap pegawai diharapkan untuk berperilaku jujur dan adil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka harus menghindari tindakan korupsi, suap, dan kecurangan lainnya yang dapat merugikan organisasi.

- b) Kepatuhan: Setiap pegawai harus mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku di dalam organisasi serta menghindari tindakan yang melanggar hukum atau etika.
- c) Kerahasiaan: Setiap pegawai diharapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi dan data yang mereka peroleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka tidak boleh membocorkan informasi penting organisasi kepada pihak luar tanpa izin.
- d) Keterbukaan: Setiap pegawai diharapkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Mereka harus menghindari tindakan yang merugikan organisasi dan mengungkapkan masalah yang mungkin timbul di dalam organisasi.
- e) Pelayanan: Setiap pegawai harus melayani pelanggan dengan baik dan memastikan bahwa kebutuhan pelanggan terpenuhi dengan baik.
- f) Tanggung Jawab: Setiap pegawai harus bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Mereka harus melakukan tugas mereka dengan baik dan menghindari tindakan yang merugikan organisasi.

Ketika pegawai mengikuti prinsip etika ini, mereka dapat membantu membangun reputasi organisasi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Etika pegawai juga dapat membantu organisasi untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan mencapai tujuan bisnisnya dengan integritas dan kepercayaan dari masyarakat. Etos kerja yang kuat pada Kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara memengaruhi budaya kerja suatu organisasi secara keseluruhan, dimana anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan kinerja yang berkualitas tinggi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang didasarkan pada etos kerja yang positif cenderung mencapai keberhasilan jangka panjang dan mempertahankan reputasi yang baik.

Selain etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Raya kabupaten Bengkulu Utara terikat pada Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 Pasal 3b yang menyebutkan bahwa profesi ASN berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik ini menetapkan standar perilaku bagi ASN yang harus dipegang dan dipatuhi.

SIMPULAN

Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan secara umum, dimana budaya organisasinya yaitu selalu mengutamakan kebersamaan sesuai proporsi masing-masing, saling mengayomi, saling menghargai pada setiap pengambilan keputusan, selain itu juga adanya kedisiplinan yang terapkan seperti disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin kegiatan. Budaya organisasi tersebut berfungsi sebagai nilai, norma dan prinsip yang dianut sebagai pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Adanya budaya organisasi pegawai yang baik di laksanakan akan memberika dampak yang baik bagi Kantor Kecamatan Pinang Raya Bengkulu dari segi kecepatan pelayanan dan ketepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
- Ahmad, D. F., & Sutarso, J. (2019). *Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Akbar, S., Akmam, Z., & Efendi, R. (2019). *budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi sebagai determinasi terhadap kinerja pegawai kantor camat batam kota*.
- Aliandra, Aput Ivan. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Darmi, T., & Anwar, F. (2022). *Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu*. *Sosio e-Kons*, 14(2), 174-182.
- Darmi, T. (2013). *Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, dan Kinerja Aparatur*. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(1), 7-10.
- Dendong, F. F., Lino, M. M., & Ndoda, Y. (2022). Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 101–112.
- Ferawati, K. L., & Ardana, D. M. J. (2022). Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Camat Sukasada. *Locus*, 14(2), 55–68.
- Ilham, M. U. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*
JURNAL MANAJEMEN PUBLIK DAN KEBIJAKAN PUBLIK VOL 7 No 1, MARET 2025

Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Universitas Negeri Makassar.

- Indarti, S., & Patrisia, N. E. (2020). Penerapan Responsibilitas dan Transparansi Layanan Publik (Sebuah Kajian Ilmu Administrasi). *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 7(1), 43-48.
- Indrawijaya, S. (2017). Analisis Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bathin Viii Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 3(3), 581-589.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397.
- Karmila, L. (2021). Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi Dalam Fenomena Kisruh Partai Demokrat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Balayudha*, 1(1), 41-48.
- Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema (JAKTV)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sembiring, R., & Sofiyana, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208-213.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43.