

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DIVERSITAS TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI

MUHAMAD SUHARDI

FIPP Universitas Pendidikan Mandalika

E-mail : Ardhysmart7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh budaya organisasi dan keragaman terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar di kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2021/2022. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Sampel sebanyak 25 SD dipilih secara random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi, (2) terdapat pengaruh langsung keragaman terhadap efektivitas organisasi, (3) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap keragaman.

Kata Kunci: budaya organisasi, diversitas, efektivitas organisasi.

ABSTRACT

This study aims to obtain information about the influence of organizational culture and diversity on organizational effectiveness in elementary schools in the Kopang sub-district, Central Lombok Regency, for the 2021/2022 academic year. This research was conducted at an elementary school in Kopang district, Central Lombok district, using a survey method with path analysis applied in hypothesis testing. A sample of 25 SD was selected by random sampling. The results showed that: (1) there is a direct influence of organizational culture on organizational effectiveness, (2) there is a direct effect of diversity on organizational effectiveness, (3) there is a direct influence of organizational culture on diversity.

Keywords: organizational culture, diversity, organizational effectiveness.

PENDAHULUAN

Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Adanya tujuan akan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun tidak semua pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan secara efektif. Organisasi seringkali mengalami hambatan, baik secara internal atau eksternal. Sebuah organisasi dikatakan efektif jika menjaga dan menghargai keterampilan sumber daya dari luar organisasi, mengkoordinasikan sumber daya dengan keterampilan kreatif karyawan untuk melakukan inovasi produk dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan, dan mengkonversi keterampilan dan sumber daya secara efisien menjadi barang jadi dan layanan (Junedi, et al, 2021, Julianto, et al, 2021, Nisa, et al, 2021).

Sekolah sebagai satuan organisasi tingkat bawah (*low management*) dalam struktur manajemen pendidikan tak lepas dari persoalan efektivitas organisasi. Sekolah memiliki perangkat organisasi yang berhadapan secara langsung dengan masyarakat dalam pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan di tingkat sekolah. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan semua sumber daya organisasi yang dimiliki dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah juga harus berusaha meminimalisasi segala hal yang dapat menghambat tercapainya tujuan, organisasi termasuk diversitas yang dimiliki bawahannya (Gumilar, et al, 2020, Indajang, 2020, Setiawan, 2020).

Budaya meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan. Dari sudut pandang karyawan, budaya berharga karena merinci hal-hal yang dilakukan dan apa yang penting, terutama yang berpengaruh kuat terhadap efektivitas organisasi. Hubungan antara budaya dan efektivitas organisasi dipandang sebagai kesuksesan organisasi disebabkan oleh kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan, peraturan dan praktik, serta hubungan antar keduanya. Konsekuensi logis hal tersebut adalah diperlukan identifikasi ciri budaya organisasi yang berperan kuat dalam mendukung efektivitas organisasi. Dengan komposisi yang seimbang terkait empat sifat utama budaya; keterlibatan, konsistensi, beradaptasi, dan misi organisasi dapat dengan mudah menjadi efektif (Prasetyo, et al, 2021, Marlina, et al, 2020).

Budaya sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar (keyakinan dan harapan) yang ditemukan ataupun dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dari organisasi, dan kemudian menjadi acuan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan adaptasi keluar dan integrasi internal, yang dalam kurun waktu tertentu telah berfungsi dengan baik, maka dipandang sah, karenanya dibakukan, sehingga setiap anggota organisasi harus menerimanya sebagai cara yang tepat dalam pendekatan pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020, Rivai, 2020).

Selain budaya organisasi, efektivitas organisasi dipengaruhi oleh diversitas anggota organisasi yang memiliki latar belakang berbeda ditinjau dari berbagai aspek seperti usia, gender, kesukuan, dan tingkat pendidikan (Farida, 2019). Diversitas pegawai memiliki pengaruh penting untuk efektivitas organisasi. Perbedaan tersebut memiliki implikasi penting bagi nilai-nilai budaya organisasi dan untuk efektivitas organisasi. Demikian pula, dalam banyak organisasi, perubahan karakteristik pegawai, seperti masuknya pegawai baru atau penuaan pegawai saat ini, membutuhkan perhatian. Sebuah organisasi perlu untuk merancang struktur untuk memanfaatkan secara optimal bakat tenaga kerja yang beragam dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang mendorong orang untuk bekerja sama (Gusmawan & Novita, 2021, Gustiana, et al, 2021).

Mengukur efektivitas organisasi dalam konteks manajemen diversitas adalah tentang menciptakan kerangka strategi untuk memastikan pendekatan holistik untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja anggota. Meskipun ada banyak pendekatan untuk pengukuran diversitas dan kinerja organisasi, ada empat bidang penting yang diperlukan untuk mengembangkan strategi untuk mengukur efektivitas organisasi, yaitu menciptakan diversitas, mengelola diversitas, menghargai diversitas, dan memanfaatkan diversitas. Efektivitas organisasi selalu berkaitan dengan tujuan yang mengarah pada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Efektivitas organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan (Nugraha, 2020, Mulyatini, et al, 2019, Songgor & Suryana, 2019).

Efektivitas organisasi dilihat dari kualifikasi sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan, dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya tersebut. Dalam hal ini kinerja berkenaan dengan kegiatan-kegiatan, tugas, program, atau misi yang dilakukan oleh organisasi. Efektivitas organisasi menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Tujuan dan sasaran terkait dengan keuntungan, pertumbuhan, kebutuhan, kualitas produk, efisiensi, stabilitas, atau berupa hasil. Suatu organisasi yang gagal untuk mencapai tujuannya bisa dikatakan tidak efektif. Efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan, tetapi harus bisa memenuhi tuntutan kebutuhan konstituen atau anggota yang mempengaruhi

kinerja dan mempertahankan keberadaannya (Mukhamar, et al, 2021, Setiawan, et al, 2020, Perawironegoro, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis efektivitas organisasi adalah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki dengan indikator pencapaian kepuasan anggota, tanggap terhadap perubahan, hubungan yang kondusif, dan pencapaian tujuan organisasi sesuai target.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi yang membentuk perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, melalui pemahaman yang baik terhadap elemen-elemen pembentuk budaya seperti keyakinan, tata nilai, atau adat kebiasaan. Semakin anggota organisasi memahami, mengakui, menjiwai, dan mempraktekkan elemen-elemen tersebut dan semakin tinggi tingkat kesadaran mereka, maka budaya organisasi akan semakin eksis dan kuat. Budaya organisasi juga merupakan sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, dan dijadikan acuan perilaku oleh semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ukuran-ukuran seperti keyakinan, nilai, dan makna bukanlah suatu ukuran yang bersifat sementara melainkan ukuran yang mendasar (Hendra, 2020, Wahyudi & Tupti, 2019).

Budaya organisasi memberi arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan anggota organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Implikasinya menyangkut percepatan peningkatan kualitas kinerja pada organisasi memerlukan komitmen yang kuat, kreativitas, inovasi, dan terobosan dalam mengimplementasikan kebijakan di dalam organisasi. Budaya sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar, keyakinan dan harapan yang ditemukan ataupun dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dari organisasi, dan kemudian menjadi acuan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan adaptasi keluar dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat dianggap sebagai asumsi seseorang dan kelompok untuk belajar berusaha memanfaatkan peluang dan mengatasi masalah yang dihadapi organisasi. Keyakinan dan nilai-nilai yang diajarkan kepada anggota baru organisasi ketika mereka belajar untuk melihat, berpikir, dan merasa tentang peluang dan masalah dalam cara yang sama seperti yang sudah ada. Budaya organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, kebijakan, keyakinan, dan sikap anggota organisasi dalam konteks berpikir dan bertindak di dalam organisasi. Sebagian besar organisasi harus secara simultan melengkapi integrasi internal dan koordinasi dengan adaptasi eksternal, mencapai komposisi stabilitas dan fleksibilitas yang seimbang (Fauzi, 2021, Handayani, 2020, Dunggio, 2020, Manik, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama, kepercayaan, keyakinan, dan norma-norma yang dipegang teguh dan mengikat semua anggota organisasi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi dengan indikator hubungan antar anggota, hubungan dengan atasan, menjaga stabilitas organisasi, orientasi kepentingan bersama, komitmen terhadap tugas, mematuhi aturan organisasi dan semangat mencapai tujuan (agresifitas).

Terdapat kecenderungan semakin meningkat variasi dan interaksi diantara sumber daya manusia yang mempunyai berbagai perbedaan. Ketahanan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang sangat beragam. Sudut pandang yang mengandalkan kemampuan satu orang saja, atau suatu kelompok tertentu saja, tidak cukup untuk mempertahankan dan melanjutkan pertumbuhan organisasi.

Diversitas menyajikan peluang dan tantangan dalam organisasi. Dalam beberapa keadaan, diversitas dapat menjadi keunggulan kompetitif dengan meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja tim pada tugas-tugas yang kompleks. Studi menunjukkan bahwa tim dengan beberapa bentuk diversitas (diversitas) membuat keputusan yang lebih baik pada

masalah kompleks dari pada tim yang anggotanya memiliki latar belakang yang sama. Beberapa studi juga melaporkan bahwa perusahaan yang memenangkan penghargaan diversitas memiliki keuntungan finansial yang lebih tinggi, setidaknya dalam jangka pendek. Diversitas merupakan hasil dari perbedaan usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, orientasi seksual, latar belakang sosial ekonomi, dan kemampuan atau kecacatan. Jika sebuah organisasi atau kelompok terdiri dari orang-orang yang semua jenis kelamin yang sama, etnis, usia, agama, dan sebagainya, sikap dan perilaku anggotanya cenderung sangat mirip. Diversitas sebagai variasi dari berbagai macam kombinasi elemen demografis sumber daya manusia, organisasi, komunitas, masyarakat, dan etnis. Adanya diversitas merupakan tantangan bagi manajer dalam menyusun variasi kombinasi sumber daya manusia di dalam organisasi (Altin & Suhardi, 2021, Nurmayanti, et al, 2021, Rahmanto & Lestari, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesisakan diversitas adalah perbedaan karakteristik yang mengacu pada atribut-atribut yang dimiliki anggota organisasi yang dikelola dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator gaya bekerja, peluang di tempat kerja, pengalaman kerja, latar belakang sosial, dan orientasi profesional.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi dan diversitas terhadap efektivitas organisasi, dengan subjek penelitian adalah SDN se Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis jalur. Adapun analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan diversitas terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) se kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2021/2022. Dengan mengambil secara acak sampel yang diperoleh adalah sebanyak 25 sekolah dari populasi sebanyak 107 sekolah dengan responden pengawas SD dan kepala sekolah. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistik deksriptif dan statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas galat taksiran regresi sederhana, uji linieritas, keberartian regresi sederhana dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,353$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,264$. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas organisasi. Artinya, budaya organisasi yang kuat menyebabkan peningkatan terhadap efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Frinses (2021) yang menyebutkan bahwa (1) budaya dan strategi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan efektivitas organisasi, (2) manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi, (3) manajemen pengetahuan dapat memediasi secara parsial antara budaya dan strategi organisasi terhadap efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) UPT Makassar. Begitu juga hasil penelitian dari Ratmanto (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru melalui variable dukungan dan pengawasan manajemen di SMK 3 Boyolangu Tulungagung.

Pengaruh langsung diversitas terhadap efektivitas organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif diversitas terhadap efektivitas organisasi dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,350$ dan nilai koefisien jalur $p_{32} = 0,259$. Ini memberikan makna diversitas berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima, yaitu diversitas berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas organisasi. Artinya, diversitas yang dikelola dan dimanfaatkan dengan baik menyebabkan peningkatan terhadap efektivitas organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Simanjuntak, Purnomo, Haryady (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional, teknologi digital (digitalisasi) dan keragaman budaya berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas tim pelaksana proyek. Hasil penelitian dari Leslie (2019) yang menyatakan bahwa “*Collectively, these contributions advance a broader conceptualization of diversity initiative effectiveness, in which a wider range of mechanisms and outcomes, as well as the relationships among them, must be considered.*” Bahwa secara kolektif, kontribusi ini memajukan konseptualisasi yang lebih luas dari efektivitas inisiatif keragaman, di mana mekanisme dan hasil yang lebih luas, serta hubungan di antara mereka, harus dipertimbangkan.

Begitu juga pendapat dari Bhandari (2020) yang menyatakan bahwa “*differences in the race, gender, and national original of organizational members have important implications for the values of an organization’s culture and for organizational effectiveness*”. Perbedaan ras, jenis kelamin, dan kebangsaan asli anggota organisasi memiliki implikasi penting bagi nilai-nilai budaya organisasi dan untuk efektivitas organisasi.

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap diversitas

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap diversitas dengan nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,345$ dan nilai koefisien jalur $p_{21} = 0,345$. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap diversitas. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap diversitas. Artinya, budaya organisasi yang kuat menyebabkan diversitas dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian dari Amrullah, Ismail, Uzliawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, begitu juga Modal Intelektual berpengaruh positif mempengaruhi kinerja organisasi yang dimediasi oleh pengukuran *Diversity Performance*. Begitu juga pendapat dari Wagner & Hollenbeck (2020) yang menyatakan “*organizational Culture barriers to diversity. Hiring new employees who differ from the majority in race, age, gender, disability, or other characteristics creates a paradox. Management wants to demonstrate support for differences these employees bring to the workplace, but newcomers who wish to fit in must accept the organization’s core cultural values. Because diverse behaviors and unique strengths are likely to diminish as people attempt to assimilate, strong cultures can become liabilities when they effectively eliminate these advantages*”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas organisasi. Artinya, budaya organisasi yang kuat menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi di SDN se Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2021/2022, (2) Diversitas berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas organisasi. Artinya, diversitas yang dikelola dengan baik

menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi di SDN se Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2021/2022, (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap diversitas. Artinya, budaya organisasi yang kuat menyebabkan diversitas dapat dikelola dengan baik di SDN se Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2021/2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Altin, D., & Suhardi, S. (2021). META REVIU: DIVERSITAS TOP MANAGEMENT TEAM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 41-57. <https://orcid.org/0000-0002-3552-7043>
- Amrullah, R., Ismail, T., & Uzliawati, L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, intellectual capital dan keragaman pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi (study empiris perusahaan manufaktur di provinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 3(2), 221-240. <http://dx.doi.org/10.48181/jratirtayasa.v3i2.5499>
- Bhandari, M. P. (2020). Theories and Contemporary Development of Organizational Perspectives in Social Sciences. The development of organizational theory and the emergence of challenges to the traditional rational approaches to understand the organization. Part 2. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Finansów i Prawa w Bielsku-Bialej*, 24(1), 14-19.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh diversitas gender terhadap pengungkapan sustainability development goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89-107.
- Fauzi, I. (2021). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i2.7653>
- Frinses, K. E. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRATEGI ORGANISASI DI MEDIASI MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA TRANSMISI DI MAKASSAR= Effect of Organizational Culture and Organization Strategy on Organizational Effectiveness in PT PLN (persero) Transmission Implementation Unit Makassar With Knowledge Management* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). KOMITMEN ORGANISASIONAL: BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48-56.
- Gusmawan, F., & Novita, N. (2021). Kualitas Pelaporan Keuangan, Diversitas Manajerial dan Efisiensi Investasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(2), 56-66. <http://dx.doi.org/10.35384/jemp.v3i2.202>
- Gustiana, L., Darmayanti, Y., & Meihendri, M. (2021). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2014-2018). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing*, 16(1), 68-79. <https://doi.org/10.37301/jkaa.v16i1.40>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen*,
- Copyright (c) 2023 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

- Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*), 6(1), 77-87.
<http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4813>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
<https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881.g14291>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Junedi, J., Yahya, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Organisasi dan Gaya Negosiasi Terhadap Inovasi Produk UMKM Hijab Di Kabupaten Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(12), 6189-6196.
<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i12.5046>
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANISASI PROFESSIONAL: KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF, KINERJA, DAN EFEKTIVITAS ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATURE REVIEW ILMU MANAJEMEN TERAPAN). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Manik, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124.
<https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2111>
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DALAM MEWUJUDKAN KETERTIBAN DAN KETENTRAMAN UMUM KABUPATEN CILACAP. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 468-491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Mulyatini, N., Herlina, E., & Mardiana, D. (2019). Penerapan Tahapan Perencanaan Anggaran Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 327-332. <http://dx.doi.org/10.2827/jeim.v5i2.1765>
- Nisa, N. H., Masreviastuti, M., & Puspitasari, A. F. (2021). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KARYAWAN MEDICAL REPRESENTATIF AREA MALANG. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(2), 37-48.
<http://dx.doi.org/10.30587/jre.v4i2.2997>
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82-90.
<https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1781>

- Nurmayanti, P., Suryawati, E., Firzal, Y., Ramaiyanti, S., & Maulida, Y. (2021). MODEL KONSEPTUAL KEPEMIMPINAN, GENDER, DAN DIVERSITAS. *Jurnal EL-RIYASAH*, 12(1), 1-25. <http://dx.doi.org/10.24014/jel.v12i1.13151>
- Perawironegoro, D. (2019). HUBUNGAN ANTARA STRUKTUR ORGANISASI DENGAN EFEKTIFITAS ORGANISASI DI PESANTREN. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 179-196. <http://dx.doi.org/10.24014/potensia.v5i2.6722>
- Prasetyo, M. A. M., Salabi, A. S., & Muadin, A. (2021). Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model Kesesuaian Budaya Organisasi. *FENOMENA*, 41-62. <https://doi.org/10.21093/fj.v13i01.3245>
- Rahmanto, B. T., & Lestari, D. (2020). Diversitas dan kinerja keuangan perusahaan bisnis keluarga. *INOVASI*, 16(2), 192-205. <http://dx.doi.org/10.29264/jinv.v16i2.8209>
- Ratmanto, R. D. (2019, March). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL DUKUNGAN DAN PENGAWASAN MANAJEMEN SEBAGAI MODERASI STUDI KASUS: SMK NEGERI 3 BOYOLANGU TULUNGAGUNG. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian LPPM Universitas PGRI Madiun* (pp. 295-301).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5291>
- Setiawan, R. (2020). *Pengaruh Sekolah Sebagai Organisasi Pendidikan Terhadap Pembentukan Karakter Siswa (Studi di MI Mathla'ul Anwar Dahu Kecamatan Bojong Kabupaten Pandeglang)* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN). <http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/5702>
- Setiawan, E., Handayani, D., Fadilah, M. R., Azizah, N., Firdaus, R., & Rahmadini, S. (2020). PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMEDANG. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(2), 60-71.
- Simanjuntak, P., Purnomo, C. C., Filipus, C., & Haryady, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Digital dan Keragaman Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Tim Pelaksana Konstruksi.
- Songgor, E. Y., & Suryana, N. M. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Dikantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Manggarai Barat. *SINTESA (Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*, 10(1), 19-22. <https://doi.org/10.22225/sintesa.10.1.1386.19-22>
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3363>