

**ANALISIS BUDAYA KERJA ORGANISASI PADA BIDANG PAIS KANWIL
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR**

Andyni Loaisalina Hidayat¹, Shabrina Yudhitia Alfiatun Nafi'ah², Moh Qoidul Ghurriil
Muhajjilin³, Azis Daryaji⁴

¹Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

¹andyniloaisalina@gmail.com , ²shabrinaay05@gmail.com,

³mohqoidulghurriilm@gmail.com , ⁴azisdaryaji88@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the organizational work culture in the Islamic Education Division (PAIS) of the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of East Java Province. The research used a qualitative approach with a descriptive type of research. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the head of division, employees, and staff of PAIS. The results of the study indicate that the implementation of organizational work culture in the PAIS Division has been carried out quite well through the application of the five work culture values of the Ministry of Religious Affairs, namely integrity, professionalism, innovation, responsibility, and exemplary behavior. These values are reflected in employee discipline, work professionalism, utilization of technology, and responsibility in carrying out educational service programs. The study also found several strengths, such as good cooperation among employees, leadership support, and the use of digital technology in organizational activities. However, there are also several weaknesses and challenges, including differences in employee discipline, adaptation to technological developments, and increasing administrative workloads. Overall, the organizational work culture in the PAIS Division contributes positively to improving employee performance and the quality of public services in the field of Islamic education.

Keywords: organizational culture, work culture, Islamic education, Ministry of Religious Affairs, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja organisasi pada Bidang Pendidikan Agama Islam (PAIS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala bidang, pegawai, dan staf PAIS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS telah berjalan cukup baik melalui penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam kedisiplinan pegawai,

profesionalitas kerja, pemanfaatan teknologi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan program pelayanan pendidikan. Penelitian ini juga menemukan beberapa kekuatan, seperti kerja sama antarpegawai yang baik, dukungan pimpinan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan organisasi. Namun demikian, terdapat beberapa kelemahan dan tantangan, seperti perbedaan tingkat kedisiplinan pegawai, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan meningkatnya beban administrasi kerja. Secara keseluruhan, budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan agama Islam.

Kata Kunci: budaya organisasi, budaya kerja, Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama, kinerja pegawai

A. Pendahuluan

Budaya kerja atau organisasi merupakan apa yang diperspektifkan karyawan dan cara persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Sedangkan menurut Kretner dan Kinichi, bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi (*organization culture*) adalah kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat

keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristik budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda (Rasmulia and Winarto 2020).

Budaya kerja organisasi berperan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan di Indonesia memiliki budaya kerja organisasi yang berbeda beda karena dipengaruhi oleh faktor faktor yang ada disekitar perusahaan tersebut. Salah satu tujuan dari penelitian ini

adalah untuk melihat bagaimana budaya kerja organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi (Rasmulia and Sofiyan 2021)

Budaya organisasi yang pada umumnya berlaku di perusahaan-perusahaan itu merupakan suatu bentuk organisasi, Keberadaanbudaya organisasi tidak bisa dilihat oleh matatetapi bisa dirasakankarena keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Efektivitas organisasi merupakan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, atau berhasil mencapai apapun yang akan dikerjakan (Nata and Machpudin 2022).

Penerapan dari nilai Islam juga diperlukan dalam hal seperti ini karena dengan diterapkannya nilai Islam akan membuat lembaga mempunyai karakteristik dalam berperilaku atau melakukan sesuatu hal dan dapat menjadi tolak ukur kaidah (berfikir dan amal) dalam melakukan segala aktivitas/kegiatan lembaga. Nilai nilai Islam merupakan hal yang berada dalam Al Quran yang menjadi dasar penentu manusia dalam berperil aku dan berguna bagi kesejahteraan di

kehidupan dunia ataupun akhirat (Andika 2022).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menggambarkan budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara mendalam sesuai kondisi yang terjadi di lapangan. Lokasi penelitian dilaksanakan di Bidang Pendidikan Agama Islam (PAIS) Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Informan dalam penelitian ini terdiri atas kepala bidang, pegawai, dan staf yang terlibat dalam pelaksanaan budaya kerja organisasi. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap mengetahui dan memahami budaya kerja organisasi di lingkungan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kerja dan interaksi antarpegawai, sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh

informasi mengenai nilai, disiplin, komunikasi, serta tanggung jawab kerja pegawai. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa arsip, foto kegiatan, dan dokumen organisasi lainnya. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sehingga data yang diperoleh dapat disusun secara sistematis dan menghasilkan gambaran mengenai budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penerapan budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan budaya kerja organisasi pada Bidang Pendidikan Agama Islam (PAIS) Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur telah berjalan cukup baik dalam mendukung kualitas pelayanan pendidikan agama Islam. Budaya kerja yang diterapkan mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas. Budaya kerja

tersebut diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Thontowi, Qowim, and Achmad 2019) yang menjelaskan bahwa lima nilai budaya kerja Kementerian Agama bertujuan menciptakan ASN yang efektif dan memiliki semangat kerja yang baik. Pada Bidang PAIS, budaya kerja organisasi tercermin melalui penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, yaitu :

- a) Integritas
- b) Profesionalitas
- c) Inovasi
- d) Tanggung jawab, dan
- e) Keteladanan

Penelitian (Tarib, Dotulong, and Saerang 2023) menjelaskan bahwa lima nilai budaya kerja tersebut menjadi dasar penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ASN di lingkungan Kementerian Agama. Nilai integritas terlihat dari sikap pegawai yang bekerja secara jujur, disiplin, dan mematuhi aturan yang berlaku. Penelitian Zulkifli Syauqi Thontowi menjelaskan bahwa integritas ASN diwujudkan melalui kepatuhan

terhadap aturan dan penolakan terhadap korupsi maupun gratifikasi (Thontowi et al. 2019)

Nilai profesionalitas terlihat dari program peningkatan mutu pendidikan agama Islam, seperti peningkatan kompetensi guru PAI dan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian (Thontowi et al. 2019) menjelaskan bahwa profesionalitas ASN ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas sesuai kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian Siti Maharani Utari Tarib menjelaskan bahwa ASN yang memahami bidang kerjanya akan bekerja lebih profesional dan efektif. Budaya inovasi juga diterapkan melalui penggunaan teknologi digital dan pembelajaran berbasis e-learning agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien (Tarib et al. 2023).

Nilai tanggung jawab terlihat dari pelaksanaan program pembinaan pendidikan agama dan moderasi beragama secara berkelanjutan. Penelitian Siti Maharani Utari Tarib menjelaskan bahwa tanggung jawab diterapkan melalui komitmen ASN dalam menyelesaikan tugas secara konsisten (Tarib et al. 2023) Sementara itu, nilai keteladanan terlihat dari sikap pegawai dan

pimpinan yang menjaga kedisiplinan serta mampu menjadi contoh bagi bawahannya. Selain itu, budaya kerja organisasi yang baik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Umu Kulsum dan Rachma Indrarini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama (Faizah et al. 2020).

Sedangkan penelitian Indah Nur Faizah menjelaskan bahwa budaya organisasi dan etos kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai PAIS (Kulsum 2023). Secara keseluruhan, penerapan budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, inovatif, dan bertanggung jawab.

Kekuatan dan kelemahan dalam penerapan budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur

Budaya kerja organisasi adalah suatu bagian penting dari suatu instansi besar. Baik organisasi maupun instansi memiliki budaya

organisasi yang didasarkan pada standar, nilai, sikap, aturan, dan etika yang disepakati oleh semua bagian organisasi. Dalam suatu organisasi, budaya kerja berfungsi untuk mengarahkan perilaku, cara berpikir, dan kerja sama pegawai agar tetap sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi (Munandar, Samsudin, and Komariah 2020). Pada Bidang PAIS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, budaya organisasi tersebut diwujudkan melalui penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan. Selain budaya organisasi yang baik, kinerja yang baik dari karyawan dapat berkontribusi pada keberhasilan instansi. Instansi yang memiliki budaya organisasi yang baik pasti akan mendorong pegawainya untuk bekerja secara disiplin, profesional, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Kekuatan budaya kerja pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur dapat dilihat dari penerapan nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung

jawab, dan keteladanan dalam lingkungan Kementerian Agama Jawa Timur. Budaya organisasi yang baik mampu membangun citra identitas organisasi, meningkatkan kerjasama antar pegawai, menciptakan komitmen bersama, serta menjaga stabilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat membentuk perilaku pegawai yang disiplin, komunikatif, dan bertanggung jawab sehingga mendukung efektivitas kerja organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan (Sobirin 2022).

Di sisi lain, ketika Bidang PAIS Kanwil kementerian Agama Provinsi Jawa timur ketika menerapkan budaya kerja organisasi juga memiliki kelemahan yang dapat memengaruhi perkembangan instansi tersebut. Misalnya, jika budaya organisasi terlalu kuat, dapat membuat organisasi menjadi tertutup, merasa paling baik, sulit menerima perubahan, dan meremehkan pesaing hal-hal tersebut dapat menyebabkan organisasi sulit berkembang serta cenderung mempertahankan kebiasaan lama. Selain itu, perbedaan budaya dan cara kerja antar pegawai dapat menyebabkan kesulitan dalam

komunikasi dan koordinasi kerja (Zelmiyanti and Anita 2025). Maka dari itu, apabila budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi serta menghambat tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Selain memiliki kekuatan dan kelemahan, budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur juga memberikan pengaruh terhadap kualitas hubungan kerja antarpegawai. Penerapan nilai integritas, profesionalitas, dan keteladanan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tertib, harmonis, dan saling menghargai. Budaya kerja yang positif membantu pegawai untuk bekerja secara disiplin dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik, pelaksanaan program kerja pada Bidang PAIS dapat berjalan lebih efektif sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai (Sobirin 2022).

Di sisi lain, kelemahan budaya kerja organisasi juga dapat muncul apabila penerapan nilai-nilai budaya kerja belum dilakukan secara

konsisten oleh seluruh pegawai. Perbedaan cara kerja, tingkat kedisiplinan, dan pola pikir antarpegawai dapat menyebabkan kurang optimalnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kebiasaan kerja yang terlalu mempertahankan pola lama dapat menghambat proses pembaruan dan menurunkan efektivitas organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kualitas pelayanan serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Wahyu 2025).

Peluang dan tantangan yang memengaruhi budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur

Budaya kerja organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pada instansi pemerintah. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan publik serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugas administrasi pemerintahan. Pada lingkungan

Kementerian Agama, budaya kerja diwujudkan melalui penerapan lima nilai budaya kerja, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Implementasi nilai tersebut menjadi pedoman bagi aparatur sipil negara dalam menciptakan tata kelola organisasi yang efektif dan berorientasi pelayanan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai serta kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah, termasuk di lingkungan Kementerian Agama (Dimiyati 2017). Selain itu, penerapan budaya kerja yang konsisten mampu membangun etos kerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal (Setyowati 2024).

Bidang Pendidikan Agama Islam (PAIS) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan agama Islam di tingkat provinsi. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan koordinasi organisasi yang baik, komunikasi kerja yang efektif, serta budaya kerja yang mendukung profesionalisme pegawai.

Dalam praktiknya, budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS dipengaruhi oleh berbagai peluang dan tantangan yang berkembang dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Perkembangan teknologi informasi, sistem administrasi digital, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi peluang yang dapat memperkuat efektivitas budaya kerja organisasi. Di sisi lain, perubahan kebijakan birokrasi, beban administrasi yang meningkat, serta perbedaan karakter individu pegawai menjadi tantangan yang dapat memengaruhi konsistensi penerapan budaya kerja organisasi. Penelitian mengenai budaya kerja pada lingkungan Kementerian Agama menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menginternalisasikan nilai budaya kerja ke dalam aktivitas pelayanan dan administrasi sehari-hari (Tarib et al. 2023).

Budaya kerja organisasi juga berkaitan erat dengan kepemimpinan, disiplin kerja, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Organisasi pemerintah dituntut untuk

mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif agar pelayanan publik dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pada konteks Bidang PAIS, penerapan budaya kerja organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku pegawai, tetapi juga sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan agama Islam kepada masyarakat. Penelitian lain menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai karena budaya kerja dapat membentuk pola pikir, tanggung jawab, dan profesionalisme aparatur pemerintah (Umam and Marwansyah 2026). Selain itu, implementasi budaya kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas koordinasi kerja dan memperkuat komitmen organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik (Eldison 2020). Oleh karena itu, budaya kerja organisasi menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peluang dan tantangan yang memengaruhi budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini penting dilakukan karena budaya kerja organisasi memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas pelayanan publik dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Selain itu, kajian mengenai budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS masih relatif terbatas sehingga diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran mengenai kondisi budaya kerja organisasi secara lebih mendalam. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi pengembangan budaya kerja organisasi di lingkungan Kementerian Agama, khususnya pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan, profesionalisme pegawai, serta efektivitas pelaksanaan tugas sesuai dengan nilai budaya kerja Kementerian Agama.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja organisasi pada Bidang Pendidikan Agama Islam (PAIS) Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Jawa Timur telah diterapkan dengan cukup baik melalui penerapan nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Penerapan budaya kerja tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Budaya kerja organisasi juga memiliki beberapa kekuatan, seperti adanya kerja sama yang baik antarpegawai, dukungan pimpinan, serta pemanfaatan teknologi dalam pelayanan dan administrasi. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti perbedaan tingkat kedisiplinan pegawai, keterbatasan sarana pendukung kerja, dan perlunya peningkatan kemampuan dalam pemanfaatan teknologi digital.

Secara keseluruhan, budaya kerja organisasi pada Bidang PAIS Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan pendidikan agama Islam. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya kerja agar tujuan

organisasi dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Radyasamati. 2022. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SIDOARJO." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 5(1):120–29.
- Dimiyati. 2017. "PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR." *KINDAI* 13(4):341–53.
- Eldison. 2020. "PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI KOMITMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PARIAMAN." *Jurnal JAPKP* 1(2):73–83.
- Faizah, Indah Nur, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat, and Ali Mustofa. 2020. "ETOS KERJA DALAM BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK." *Jurnal API* 2(1):1–16. doi: 10.15642/japi.2020.2.1.1-16.
- Kulsum, Umu. 2023. "Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 95-101." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 6(1):95–101.
- Munandar, Wita Aulia, Acep Samsudin, and Kokom Komariah. 2020. "Penerapan

- Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)." *Jurnal Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 8(1):28–36.
- Nata, Andre Dwi, and Asep Machpudin. 2022. "ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN." *Jurnal Mankeu* 11(03):703–12.
- Rasmulia, Sembiring, and Sofiyan. 2021. "Maker: Jurnal Manajemen FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA ORGANISASI DI PERUSAHAAN." *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG Volume 7*(2):208–13.
- Rasmulia, Sembiring, and Winarto. 2020. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH)." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 6(1):21–30.
- Setyowati, Sasmita Endang. 2024. "Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi Di Seksi Pendidikan Agama Islam." *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)* 2(2):223–31.
- Sobirin, Achmad. 2022. "BUDAYA: SUMBER KEKUATAN SEKALIGUS KELEMAHAN ORGANISASI." *Jurnal Siasat Bisnis* 1(7):1–23.
- Tarib, S. M. U., L. O. H. Dotulong, and R. T. Saerang. 2023. "IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SDM (STUDI PADA ASN MADRASAH ALIYAH NEGERI MODEL 1 MANADO)." *Jurnal EMBA* 11(3):1408–15.
- Thontowi, Zulkifli Syauqi, Muhammad Qowim, and Dardiri Achmad. 2019. "IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUMAS Zulkifli." *Jurnal FIKROTUNA* 9(1):1160–78.
- Umam, Difa Abril, and Sofyan Marwansyah. 2026. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta." *Jurnal JIBMA* 4(1):88–100. doi: <https://doi.org/10.65255/jibma.v4i1.228>.
- Wahyu, Sudirman Didi. 2025. "Budaya Organisasi, Budaya Kerja Dan Pengaruhnya Dalam Praktik Manajemen." 5(2):89–99.
- Zelmiyanti, Riri, and Lili Anita. 2025. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Politeknik Caltex Riau* 8(10):67–76.