



IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KESBANGPOLINMAS KOTA KUPANG

IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE OFFICE OF KESBANGPOLINMAS KUPANG CITY

Jefirstson R Riwu Kore^{*1)}, Fellyanus Haba Ora²⁾, Moniche Aletha Saubaki³⁾

^{1,2,3}Indo Global Mandiri University

*Korespondensi e-mail : jefritson@uigm.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 March 2024]

Revised [29 April 2024]

Accepted [09 May 2024]

KEYWORDS

Organizational culture, result orientation, teamwork orientation, aggressiveness, stability

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan implemementasi budaya organisasi pegawai di Kantor Kesbangpolinmas Kota Kupang. Populasi pegawai sebanyak 31 orang menjadi sampel penelitian secara saturated sampling. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, melalui teknik perolehan data secara wawancara kusioner skala Likert dan dokumentasi. Analisis data secara deskripsi melalui skoring persepsi. Hasil penelitian menunjukkan implementasi budaya organisasi di Kesbangpolinmas Kota Kupang sudah sangat baik dari aspek orientasi hasil, orientasi tim kerja, keagresifan, dan stabilitas. Karakteristik individu pegawai menjadi perhatian organisasi untuk peningkatan kualitas pegawai, terutama dari aspek tingkatan pendidikan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse and describe the implementation of employee organizational culture at the Kupang City Kesbangpolinmas Office. The employee population of 31 people became the research sample by saturated sampling. This research uses primary and secondary data through data acquisition techniques by Likert scale questionnaire interviews and documentation. Data analysis is descriptive through perception scoring. The results showed that the implementation of organizational culture in Kesbangpolinmas Kota Kupang was very good from the aspects of result orientation, work team orientation, aggressiveness, and stability. Individual characteristics of employees are a concern for the organization to improve the quality of employees, especially from the aspect of education level.

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi yang tidak maksimal dipengaruhi implementasi kinerja pegawai yang buruk. Kontribusi pegawai yang minim dalam aspek kemampuan diikuti dengan performa pemimpin yang rendah sering menjadi hambatan utama dalam implementasi hasil kinerja organisasi dan individu. Prediktor utama rendahnya kontribusi organisasi dan kinerja pegawai adalah rendahnya keseriusan organisasi dalam menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi organisasi (Muday et al., 2024). Menurut Marnisah et al. (2022), institusi dengan aspek budaya organisasi yang lemah ditandai dengan

ciri-ciri: pegawai bekerja hanya jika menguntungkan pribadi sendiri (jabatan menguntungkan), kesenjangan kemampuan individu yang terlalu jauh dalam kerja, sering menunda-nunda pekerjaan, koordinasi dan komunikasi kerja yang lemah diantara pegawai, semangat kerja pegawai yang kurang, dan mendahulukan ego sektoral daripada kepentingan tujuan organisasi. Hal-hal tersebut membuat implementasi budaya organisasi menjadi buruk dalam menghasilkan kinerja organisasi dan pegawai, terutama terjadi di organisasi pemerintah.

Budaya organisasi pemerintah yang buruk menjadi sorotan publik karena menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. BKN Republik Indonesia menyebut hanya ±20% ASN Indonesia yang berkinerja produktif (Muday et al., 2022). Rilis Political & Economic Risk Consultancy (PERC) bahwa manajemen birokrasi pemerintah di Indonesia tergolong paling buruk di dunia (Manalor, Marnisah, & Riwu Kore, 2022). Yustini et al. (2022) menyatakan ketidakpuasan publik sangat tinggi terhadap birokrasi pelayanan publik berdasarkan laporan IFC-Doing Business Report. Riwu Kore et al. (2022) menyebut birokrasi layanan dan kinerja ASN yang rendah di Indonesia karena layanan prosedural dan mekanisme birokrasi sangat berbelit, tertutup, tidak informative, tidak responsif, dan tidak konsisten. Demikian juga disampaikan Riwu Kore et al. (2023) bahwa budaya organisasi yang buruk dalam organisasi pemerintah Indonesia menyebabkan Indonesia selalu tertinggal dalam economic performance, business efficiency, dan government efficiency seturut dengan laporan Institute for Management of Development Swiss in World Competitiveness Book.

Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang adalah salah satu organisasi pemerintah daerah yang bertugas dalam bidang persatuan bangsa, politik, dan perlindungan terhadap masyarakat di Kota Kupang. Organisasi pemerintah daerah ini perlu dikaji terkait dengan implementasi budaya organisasi, apakah telah sesuai dengan harapan organisasi atau tidak. Hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi kebijakan dalam mengimplementasi budaya organisasi di Pemerintah Kota Kupang, khususnya Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang.

Budaya organisasi merupakan perangkat penjelasan perilaku dan kehidupan anggota organisasinya (Marnisah et al., 2022). Sementara Riwu Kore et al. (2023) menyatakan budaya organisasi adalah keunikan organisasi yang memberi perbedaan dengan organisasi lain, dan keunikan tersebut menjadi sistem makna bersama dalam perilaku dan cara berpikir individu dalam organisasi tersebut. Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut J R Riwu Kore (2020) terdiri atas manajemen inovasi dan risiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim kerja, keagresifan, dan stabilitas kerja.

Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fellyanus Haba Ora (2022) menyebut budaya organisasi sebagai preferensi kriteria stimulan tertinggi dalam usaha meningkatkan kinerja dari pegawai. Perilaku kerja pegawai yang tinggi budaya organisasi, setiap pemikiran, sikap dan tindakannya selalu berorientasi pada nilai-nilai yang diakui organisasi. Hasilnya, kinerja pegawai meningkat yang dikenal dengan istilah APEX (all people excellent, all process excellent, and all product excellent). Menurut J R Riwu Kore et al. (2022), pegawai dengan semangat budaya organisasi dapat dinilai melalui ciri-ciri: inovasi, kemantapan, penghargaan terhadap orang, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi detail, dan orientasi tim.

METODE PENELITIAN

Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas) Kota Kupang menjadi lokus pelaksanaan penelitian ini. Jumlah pegawai di kantor tersebut sebanyak 31 orang sehingga seluruh pegawai menjadi sampling penelitian, melalui pendekatan metode saturated sampling. Jenis data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Teknik memperoleh data dilakukan melalui wawancara kuisioner berskala Likert dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif terhadap persepsi responden berdasarkan skor, dengan formula sebagai berikut ini.

	No.	Kategori	Persentase Pencapaian Skor Maksimum
$PS_p = \left(\frac{\bar{X}_{PS-p}}{5} \right) \times 100\%$	1.	Sangat tidak baik	≥20-36
	2.	Tidak baik	>36-52
	3.	Cukup baik	>52-68
	4.	Baik	>68-84
	5.	Sangat baik	>84-100
Keterangan:	PS_p = Kategori persepsi responden \bar{X}_{PS-p} = Rata-rata skor untuk persepsi responden 5 = Skor tertinggi skala Likert		

Tabel 1. Pengukuran skor dimensi dan indikator budaya organisasi

Dimensi	Indikator	Persepsi				
		SS	S	N	TS	STS
Orientasi Hasil	Kerja cepat dengan hasil yang maksimal					
	Organisasi mementingkan hasil kerja dari proses kerja					
	Teliti dalam detail pekerjaan					
Orientasi Tim Kerja	Bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan					
Keagresifan	Semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Organisasi selalu mendorong pegawai untuk memiliki pola berpikir yang lebih baik					
Stabilitas	Apabila ada perubahan dalam organisasi semuanya bersifat terencana					
	Pemberian hak sudah tepat waktu setelah pelaksanaan kewajiban					

Ket: SS (sangat setuju), S (setuju), N (cukup), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Organisasi

Profil organisasi merupakan penjelasan eksistensi organisasi baik secara visual maupun nonvisual ke khalayak umum sebagai identitas organisasi, dan juga sebagai upaya promosi (Tien Yustini, 2023). Muatan profil organisasi dapat berupa sejarah (histori), letak geografis, visi misi organisasi, tugas dan fungsi organisasi, struktur organisasi, maupun karakteristik individu di dalamnya seperti umur, pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman kerja.

Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Kupang Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kota Kupang. Kantor Kesbangpolinmas Kota Kupang terletak di Lantai III Kantor Wali Kota Kupang, Jalan S K Lerik, Nomor 1, Kelurahan Kelapa Lima, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

“Terwujudnya ketertiban dan keamanan yang kondusif demi terciptanya suasana kehidupan politik yang harmonis melalui dukungan partisipasi masyarakat luas” menjadi visi dari Kesbangpolinmas Kota Kupang. Implementasi visi ini melalui misi : (1) meningkatkan partisipasi masyarakat, koordinasi dan kemitraan dengan lembaga politik dan organisasi masyarakat; (2) meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan bangsa; (3) meningkatkan koordinasi pencegahan kerawanan di bidang IPOLEKSOSBUD; (4) meningkatkan koordinasi pengendalian dampak kerusakan dan bencana alam melalui sektor terkait dan stakeholder; dan (5) meningkatkan profesionalisme aparatur.

Karakteristik responden pun bagian dari profil dari organisasi karena berkenaan dengan gambaran responden sampel yang berkaitan dengan identitas sebagai keterangan diri. Profil organisasi sebagai eksistensi dari sebuah organisasi dari aspek kapabilitas dan kapasitasnya (Tien Yustini, 2023). Karakteristik individu terkait gender, umur, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	22	70,97
2.	Wanita	9	29,03
Jumlah		31	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Karakteristik individu berdasarkan gender di Kantor Kesbangpolinmas Kota Kupang menunjukkan gender pegawai paling dominan adalah laki-laki daripada perempuan. Perbedaan gender ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai karena setiap individu pegawai ditentukan tugas bidang sesuai

dengan tugas pokok masing-masing. Aktivitas pekerjaan pun tidak berorientasi fisik yang berlebihan, tetapi lebih pada konsep administrasi yang rasionalitasnya tidak dipengaruhi jenis kelamin.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30	7	22,58
2.	31-40	4	12,90
3.	41-50	13	41,94
4.	>50	7	22,58
Jumlah		31	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Karakteristik individu pegawai berdasarkan kelompok umur menunjukkan interval umur pegawai antara 41-50 tahun lebih dominan daripada kelompok umur yang lain. Tampilan seperti ini menunjukkan rata-rata pegawai yang bekerja di Kesbangpolinmas Kota Kupang relatif sangat matang dan berpengalaman dalam melakukan tugas tanggung jawab yang dikerjakan.

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Magister	3	9,68
2.	Sarjana	14	45,16
3.	Diploma	4	12,90
4.	SMA	10	32,26
Jumlah		31	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data, Mei 2020

Karakteristik individu pegawai berdasarkan tingkat pendidikan paling dominan adalah level sarjana, sehingga dapat menjadi indikasi pengetahuan intelektual pegawai sangat mendukung level pekerjaan. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang level pendidikannya SMA/SMK/Sederajat yang perlu perhatian dari organisasi untuk dikembangkan kompetensinya.

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-10	16	51,61
2.	11-20	7	22,58
3.	21-30	2	6,45
4.	>31	6	19,36
Jumlah		31	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data, Mei 2020

Rata-rata pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun yang mengindikasikan pegawai memiliki cukup kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi

Setiap individu mempunyai persepsi sesuai dengan kemampuan pancaindranya masing-masing. Hal ini menunjukkan persepsi mempengaruhi motivasi diri dalam menilai setiap keadaan lingkungan pekerjaan yang dilakukan. Cara pegawai bekerja untuk kepentingan diri membentuk citra organisasi sebagai wujud pengaruh budaya organisasi. Persepsi pegawai terhadap budaya organisasi di Kantor Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Deskripsi variabel budaya organisasi

No. Resp	Nomor Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	5	5	4	5	5	5	5	38
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	4	5	4	4	5	5	5	4	36
8	5	4	4	4	5	5	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39
10	5	4	5	4	5	4	5	5	37
11	5	4	4	4	4	4	5	5	35
12	5	4	5	4	5	4	5	4	36
13	5	4	4	5	4	4	5	4	35
14	5	4	5	5	4	4	5	5	37
15	5	4	5	5	4	5	5	5	38
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39
17	5	4	5	5	5	5	5	5	39
18	5	4	5	5	5	4	5	5	38
19	5	4	4	5	5	4	5	5	37
20	5	4	5	5	4	5	5	5	38
21	5	4	5	5	4	4	5	5	37
22	5	4	5	4	5	4	4	5	36
23	5	4	4	4	5	4	4	4	34
24	4	4	5	5	4	4	5	5	36
25	5	4	5	5	4	4	5	5	37
26	5	5	5	5	5	4	5	5	39
27	5	5	5	5	5	4	4	5	38
28	5	5	5	4	5	4	4	5	37
29	5	5	5	5	5	4	5	4	38
30	5	4	5	5	5	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Σ	150	135	147	142	145	136	148	146	1149
\bar{X}_{Ps-p}	4,8387	4,3548	4,7419	4,5806	4,6774	4,3871	4,7742	4,7097	4,1183
$\frac{\bar{X}_{Ps-p}}{5}$	0,9677	0,8710	0,9484	0,9161	0,9355	0,8774	0,9548	0,9419	0,8237
P_{s-p}	96,77	87,10	94,84	91,61	93,55	87,74	95,48	94,19	92,66
	92,90			91,61	90,65		94,84		
	Orientasi Hasil			Orientasi Tim Kerja	Keagresifan		Stabilitas		

Orientasi Hasil

Orientasi hasil adalah dimensi dalam menilai eksistensi budaya organisasi, yang dapat dinilai dari indikator kerja cepat dengan hasil yang maksimal, organisasi mementingkan hasil kerja dari proses kerja, dan teliti dalam detail pekerjaan. Skor persepsi pegawai terkait dimensi orientasi hasil terhadap pembentukan budaya organisasi sebesar 92,90 atau kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan orientasi hasil sebagai pembentuk budaya organisasi di Kantor Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang diimplementasikan secara baik, dan berimplikasi pada kinerja pegawai yang produktif. Penelitian ini mendukung riset F Muday et al. (2022) dan J R Riwu Kore et al. (2021) bahwa budaya organisasi melalui dimensi orientasi hasil memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Marnisah et al. (2022) menjelaskan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik dalam organisasi karena pegawai bekerja dengan standar baik dilevel hasil, kepentingan, dan kedetailan kerja.

Orientasi hasil berorientasi pada hasil kerja yang dihasilkan daripada proses atau teknik yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak terlalu melihat proses dan teknik, tetapi seberapa kreatifnya individu pegawai untuk menghasilkan kerja secara cepat dan tujuan organisasi tercapai (J R Riwu Kore, 2020). Artinya, organisasi tidak spesifik pada keuntungan yang diraih, tetapi berorientasi pada kepuasan penerima layanan.

Orientasi Tim Kerja

Sikap dan perilaku pegawai untuk solid bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi fokus dimensi orientasi tim kerja dalam budaya organisasi. Hasil analisis persepsi pegawai menunjukkan implementasi budaya organisasi melalui orientasi tim kerja berada pada kategori sangat baik dengan nilai skor 91,61.

Penelitian persepsi ini menunjukkan pegawai yang bekerja di Kesbangpolinmas Kota Kupang sangat solid dalam menyelesaikan setiap tugas tanggung jawab kerja bersama rekan kerja. Artinya, *showforce* individu bukan menjadi karakteristik utama, tetapi solidaritas sebagai anggota organisasi menjadi utama. Ramadhani & Deka (2023) menjelaskan orientasi tim kerja membentuk budaya partisipatif dalam organisasi yang berimplikasi pada penumbuhan partisipasi, transparansi, keterbukaan terhadap kritik, adaptasi, dan kontrol. Sementara J R Riwu Kore et al. (2023) menyatakan kerjasama tim adalah format pembentuk sikap dari pegawai mampu berkontribusi nyata secara maksimal dalam tim. Orientasi tim menjadi sikap dan perilaku pegawai membantu rekan kerja dalam kesulitan (Luis Marnisah, Riwu Kore, & Wadud, 2023), saling percaya dengan rekan kerja lain (Zamzam, Satria, & Riwu Kore, 2018), wujud sikap pegawai melaksanakan kepercayaan pimpinan (J R Riwu Kore, Alie, & Haba Ora, 2021), dan wujud komitmen saling ketergantungan di antara pegawai dalam menjaga kekompakan (Haba Ora, 2022).

Keagresifan

Keagresifan merupakan citra diri pegawai untuk terlibat dalam melakukan kompetisi yang proaktif daripada bersantai dan pasif. Sikap agresif dalam budaya organisasi terlihat dari ciri semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan usaha organisasi dalam mendukung pola berpikir pegawai lebih baik dalam pekerjaan.

Hasil analisis persepsi pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang menunjukkan skor persepsi pegawai dalam implementasi keagresifan pegawai dalam membentuk budaya organisasi berada pada kategori sangat baik dengan skor 90,65. Menurut Marnisah et al. (2022), perilaku keagresifan pegawai menjadi pembentuk budaya organisasi melalui kemampuan pegawai mengendalikan masalah organisasi secara proaktif. Selanjutnya, Marnisah et al. (2022) menyatakan keagresifan pegawai berhubungan erat terhadap penghargaan apabila pegawai bekerja sesuai pakta integritas dan kinerja, kritik untuk kerja lebih baik, promosi karir karena *reward* pekerjaan, perhatian organisasi agar pegawai bekerja semaksimal mungkin. J R Riwu Kore et al. (2022) menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan indikator dalam budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Stabilitas

Stabilitas sebagai level perhatian organisasi dalam menerapkan suatu keputusan dan tindakan dalam mempertahankan *status quo* sesuai tradisi dan kemampuan yang dimiliki organisasi. Indikator dalam penilaian dimensi ini terdiri dari apabila ada perubahan dalam organisasi semuanya bersifat terencana, dan pemberian hak sudah tepat waktu setelah melaksanakan kewajiban. Hasil penilaian persepsi pegawai terhadap stabilitas dalam budaya organisasi di Kesbangpolinmas Kota Kupang menunjukkan hasil yang sangat baik karena berada di skor penilaian 94,84. Faktor utama pendukung



kestabilan kerja ini adalah kekonsistenan dalam alur kerja, jam kerja, dan jadwal kerja yang bermuara pada implementasi tata tertib pegawai secara baik, diikuti dengan kesesuaian penerimaan hak pegawai. J R Riwu Kore et al. (2022) menyatakan ketidakstabilan organisasi dapat terjadi apabila kedisiplinan pegawai sangat rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang diimplementasikan secara baik dan konsisten tentu menjadi pilar dalam meningkatkan kinerja pegawai, meski dalam praktik manajemen sumber daya manusia sering kali juga ditemui hambatan, terutama terkait dengan ketahanan budaya organisasi terhadap tren perubahan dan tuntutan global. Dengan demikian, implementasi budaya organisasi perlu ada reaktif dalam mencegah disfungsi dari budaya organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian persepsi pegawai terhadap eksistensi budaya organisasi di Kantor Badan Kesbangpolinmas Kota Kupang menunjukkan seluruh dimensi baik orientasi hasil, orientasi tim kerja, keagresifan, dan stabilitas berada dalam implementasi yang sangat baik. Dengan demikian implementasi budaya organisasi di Kesbangpolinmas Kota Kupang telah berada pada level yang sangat baik. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik J R Riwu Kore et al. (2021), peningkatan motivasi kerja pegawai (Marnisah et al., 2022), menyebar sporadis ke variable lain seperti komitmen, loyalitas, dan lainnya yang mendukung performa pegawai (Muday et al., 2024).

KESIMPULAN

Hasil uji persepsi pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang terkait implementasi budaya organisasi telah diterapkan secara sangat baik jika ditinjau dari aspek orientasi hasil, orientasi tim kerja, keagresifan, dan stabilitas. Meski demikian, penelitian ini merekomendasi perhatian organisasi untuk meningkatkan karakteristik pegawai dari aspek level pendidikan karena masih ada pegawai yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat. Perhatian organisasi dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Haba Ora, Fellyanus. (2022). *Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan iklim pandemi Covid-19, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan disiplin di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang*. Universitas Indo Global Mandiri.
- Manalor, M. I., Marnisah, L., & Riwu Kore, J. R. (2022). The influence of transformational leadership, quality of human resources, and discipline toward community satisfaction at the Office of Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2963–2973. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.704>
- Marnisah, L, Mbuik, R. R., & Riwu Kore, J. R. (2022). Organizational commitment based on contribution from WFH, organizational culture, and work motivation at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 771–788. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1283>
- Marnisah, L, Riwu Kore, J. R., & Haba Ora, F. (2022). Employee performance based on competency, career development, and organizational culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 629–647. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>
- Marnisah, Luis, Riwu Kore, Jefirstson R., & Wadud, Muhammad. (2023). *Hubungan industrial dan kompensasi: Konsep, filosofi dan implementasi* (1st ed.; Tien Yustini, Ed.). Yogyakarta: Deepublish Press.
- Muday, F, Marnisah, L., Yustini, T., & Riwu Kore, J. R. (2022). Predictors of employee performance based on discipline, competence, and organizational culture (Case study of sub-village and village employees in Kota Raja Village, Kupang City Government). *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2974–2986. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.702>
- Muday, Fenilom, Marnisah, Luis, & Yustini, Tien. (2024). Kinerja pegawai berdasarkan pengaruh disiplin, kompetensi dan budaya organisasi. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(2), 111–148. Retrieved from <https://jurnal.rumahpintarayho.com/index.php/jmii/article/view/26>
- Ramadhani, Novi Pujiastuti, & Deka, Cindy Firstiananda. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan team work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151–5160.



- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i11.2023.5151-5160>
- Riwu Kore, J R. (2020). *Kepemimpinan transformasional peningkatan sumber daya manusia* (1st ed; F Haba Ora, Ed.). Solok Sumatera Barat: PT. Insan Cendekia Mandiri Group.
- Riwu Kore, J R, Alie, J., & Hattu, S. V. A. P. (2022). Employee performance based on contribution of WFH, organizational commitment, and organizational culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1217–1236. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2533>
- Riwu Kore, J R, Alie, M., & Haba Ora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Studi kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Riwu Kore, J R, Marnisah, L., & Jermias, J. (2022). Honorary staff performance using predictors of commitment, compensation, and work ethic (Study in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang). *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2227–2235. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.640>
- Riwu Kore, J R, Susanto, Y., Pilkandis, J., & Haba Ora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Riwu Kore, J R, Zamzam, F., & Haba Ora, F. (2022). *Iklim organisasi pada manajemen SDM (Dimensi dan indikator penelitian)* (1st ed.; Havis Arafik, Ed.). Yogyakarta: Deepublish Press.
- Riwu Kore, Jefirstson R, Riwu Kore, Firda Richset, & Habaora, Fellyanus. (2023). Prediktor budaya organisasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang (Predictors of organizational culture in the office of the Badan Kesatuan Bangsa and Politik of Kupang City). *Jurnal Saintifik: Multi Science Journal*, 21(2), 57–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.58222/js.v21i2.153>
- Riwu Kore, Jefirstson R, Riwu Kore, Firda Richset, & Saubaki, Moniche Aletha. (2023). Budaya organisasi pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(1), 1–11. Retrieved from <https://jurnal.rumahpintarayho.com/index.php/jmii/article/view/7>
- Riwu Kore, Jefirstson Richset, Marnisah, Luis, & Haba Ora, Fellyanus. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Yustini, T, Riwu Kore, J., Alie, M., Asmawati, & Kana, K. Y. (2022). Personality contribution to employees performance at Dinas Lingkungan Hidup and Kebersihan Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1594–1605. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.617>
- Yustini, Tien. (2023). Analisis deskriptif tentang identitas dan profil perusahaan di Divisi Operasi I PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang Sumatera Selatan. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(1), 28–36. Retrieved from <https://jurnal.rumahpintarayho.com/index.php/jmii/article/view/5>
- Zamzam, F., Satria, C., & Riwu Kore, J. R. (2018). Meningkatkan motivasi berafiliasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Se Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajeme. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v3i2.480>