



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gorontalo Utara

Fatmah M. Ngabito¹, Indri Potale²

Administrasi Publik Universitas Ihsan Gorontalo
fatmahngabito191@gmail.com indripotale23@gmail.com

Received : March 29, 2023; Accepted : April 21, 2023
DOI 10.25299/jiap.2023.vol9(1).12538

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture on improving organizational performance in performing public services in North Gorontalo Samsat, so in this study using a quantitative approach where this research uses data in the form of numbers and statistics to evaluate or explain the relationship between variables. The results showed that there was a simultaneous influence between organizational culture variables in the form of idealistic elements (X1) and behavioral elements (X2) on service performance at the North Gorontalo District Samsat office. The influence of organizational culture in the form of idealistic elements (X 1) and behavioral elements (X2) on public services at the Samsat Office of North Gorontalo Regency is 78,1 %c, there is an influence between organizational culture in the form of idealistic elements (X 1) on performance public service (Y) in the North Gorontalo District Samsat Office of 96.6%c, and there is no influence between organizational culture variables in the form of behavioral elements (X2) on public service performance (Y) in the North Gorontalo District Samsat Office.

Key Words: Organizational Culture, Public Service, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi pada peningkatan kinerja organisasi dalam melakukan pelayanan publik di Samsat Gorontalo Utara, sehingga dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengevaluasi atau menjelaskan hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi berupa unsur idealis (X 1) dan elemen yang bersifat behavioral (X2) terhadap kinerja pelayanan pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo Utara. Pengaruh antara budaya organisasi berupa elemen bersifat idealistik (X I) dan elemen bersifat behavioral (X2) terhadap pelayanan publik di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 78,1 %c, terdapat pengaruh antara budaya organisasi berupa elemen bersifat idealistik (X 1) terhadap kinerja pelayanan publik (Y) di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo utara sebesar 96,6%c, dan tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi berupa elemen bersifat behavioral (X2) terhadap kinerja pelayanan publik (Y) di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo Utara.

Key Words: Budaya Organisasi, Kinerja, Pelayanan Publik

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah yang menaungi suatu kumpulan orang yang berstruktur memiliki sistem yang formal bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah organisasi memerlukan pengelolaan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi seperti yang direncanakan bukan hanya ditentukan oleh pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi melainkan banyak hal yang turut mempengaruhi, diantaranya kemampuan dari anggota organisasi dan budaya organisasi.

Keadaan organisasi pada kenyataannya tidak sama dengan persepsi umum tentang organisasi. Dalam suatu organisasi yang anggotanya berbeda-beda sifatnya. Sama seperti kepribadian manusia yang berbeda-beda, bersifat fleksibel, ada yang kaku, ada yang peduli, ada yang ingin menonjol, ada yang apatis, ada yang mau bekerjasama.

Dengan budaya organisasi yang kuat bisa memacu tanggungjawab anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kreatifitas, inovatif dari anggota organisasi agar memaksimalkan kinerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Adanya ciri dan karakter budaya organisasi tersebut, Sebagaimana maksud dari pendapat Jufrizen (2017) bahwasanya Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota organisasi berperilaku daripada mereka menyukai aktivitas hari itu atau tidak (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Maksudnya bahwa budaya memiliki karakter yang dihasilkan oleh karyawan atau anggota organisasi sebab budaya organisasi merupakan ideology organisasi yang tidak gampang berubah walau pun normalnya dapat berubah karena adaptasi dengan lingkungannya. Adapun yang dimaksud dengan elemen yang bersifat behavioral yaitu

elemen yang berupa karakter dari anggota organisasi.

Berbicara mengenai organisasi pemerintah yang merupakan wadah bagi pelayanan publik kepada masyarakat yang dituntut memberikan pelayanan akuntabel dan transparansi kepada masyarakat. Menurut pemahaman masyarakat terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 15 Tahun 2014, terdapat prosedur baku wacana publik, yaitu adanya beberapa contoh proses yang diikuti dengan proses, atau contoh persyaratan yang harus dipenuhi, waktu pelayanan, pembiayaan, pelaksanaan pelayanan serta penanganan pengaduan masyarakat.

Permasalahan pelayanan yang sering mendapat sorotan dari masyarakat antara lain perbedaan dalam pelayanan, ketidakpuasan masyarakat dalam pelayanan, ketidaktepatan waktu pelayanan. Kenyataan yang menunjukkan buruknya kualitas pelayanan publik di Indonesia, hal ini menimbulkan rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Bahkan bisa berdampak pada sebuah kepercayaan pihak swasta maupun pihak asing untuk berinvestasi di Indonesia.

Kantor Samsat merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pelayanan publik dalam tahapan pendaftaran kendaraan bermotor berdasarkan instruksi bersama Menteri Pertahanan dan Keamanan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan. fungsi layanan berdasarkan satu sistem manajemen satap.

Adapun kegiatan pelayanan di Samsat sudah diatur sedemikian rupa berdasarkan keputusan Bersama diantaranya Kepolisian RI, Dirjen pemerintahan, otonomi daerah, dan juga Direktur PT Jasa Raharja sebagaimana sudah tertuang dalam Peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2004 dimana didalamnya membahas mengenai pelayanan kepada

masyarakat melalui mekanisme pelayanan dan tarif pelayanan sendiri pada kantor Samsat.

Kantor Samsat sebagai penyelenggara administrasi, pembangunan, pelayanan sosial, ketenteraman dan ketertiban umum tentunya mengharapkan pegawainya menunjukkan pengabdianya untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Samsat Gorontalo Utara dimana masih terdapat kelemahan dalam pelayanan publik, hal demikian disebabkan kurang diperhatikannya cara kerja atau sistem yang digunakan dalam organisasi, perlu kita pahami bersama bahwa budaya organisasi meliputi cara kerja, sistem nilai, gaya kepemimpinan, norma sosial, dan cara berkomunikasi yang dianut oleh organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Dengan perlunya memperhatikan budaya organisasi untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat, sehingga ini menjadi hal yang urgen dan perlu dilakukan penelitian sehingga bisa memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah khususnya pada instansi Samsat Gorontalo utara. Adanya permasalahan yang ada menarik untuk dilakukan penelitian karena budaya organisasi sangat membantu mempermudah pelayanan menjadi lebih baik.

Tinjauan Pustaka

Maksud dari budaya organisasi (*corporate culture*) menurut pendapat Warididn & Masrurukhin, 2006 Sering dinyatakan bahwa ini adalah "nilai-nilai", "simbol-simbol" yang digunakan bersama oleh dan diasosiasikan dengan satu organisasi sehingga anggotanya memiliki satu kelompok dan berbeda dari organisasi lain. (Karyawan et al., 2008:149).

Selanjutnya budaya organisasi yang dikemukakan oleh Malinowski dalam (Lafinya,

2021) dapat kita pahami bahwa budaya merupakan keseluruhan keberadaan manusia, terdiri dari berbagai barang dan jasa konsumen, banyak hukum yang mengatur kehidupan sehari-hari masyarakat umum, gagasan dan pencapaian manusia, serta keyakinan manusia dan bias manusia.

Berdasarkan kajian Schein, 1991 dalam (Qomariah, 2021) dimana dapat kita pahami bahwa benar adanya nilai-nilai perusahaan sejalan dengan sistem "Bersama", yang dibangun oleh orang-orang yang membandingkan organisasi satu sama lain. Adapun pendapat Robbins & Judge (2015) sebagaimana maksud pendapat yang sudah dijelaskan bahwa organisasi yang kuat akan setia kepada karyawannya, terus menerus meningkatkan tingkat turnovernya, menanamkan budaya kepercayaan dan loyalitas, serta memaksimalkan komitmen karyawannya terhadap perusahaan. (Ellys & Ie, 2020). Pengertian yang ada dapat diuraikan bahwa budaya organisasi lebih mengacu pada sistem yang ada atau dibangun dalam suatu organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik.

Mercer dalam (Harmaily, 2019) perumusan budaya organisasi memiliki totalitas pola perilaku dan karakteristik pemikiran karyawan suatu organisasi, kepercayaan, layanan, perilaku dan tindakan karyawan. Sehingga dapat kita artikan bahwa budaya organisasi terbentuk adanya perilaku dari setiap individu tau bisa dikatakan tindakan yang dilakukan dalam organisasi untuk mencapai keinginan organisasi yang sudah ditetapkan.

Richard Daft, (1992) dalam (Candra et al., 2021) menjelaskan apa itu organisasi dengan memberikan contoh karakternya. Pendapat Daft mengacu pada definisi organisasi yang memiliki hubungan yang kuat dengan entitas sosial yang berorientasi pada tujuan dan memiliki batas

yang dapat diidentifikasi. Adapun organisasi menurut Bernard dalam (Sitepu, 2011) bahwa organisasi adalah sistem orang, bukan struktur-struktur yang diungkapkan oleh mesin. Dapat kita maknai bersama bahwa organisasi bisa berjalan sesuai dengan tujuannya terganggu dari sumber daya manusia dalam hal ini pemimpin organisasi, dimana pemimpin dituntut mampu melakukan komunikasi dalam organisasi dan keinginan atau kemauan untuk melayani guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun pendapat Hasibuan (2011) memberikan bukti bahwa organisasi adalah sistem formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Tanjung Amran Sahputra et al., 2022).

Adapun pengertian Organisasi menurut James D. Mooney dalam (Yusri A. Boko, 2019) Organisasi adalah alat yang digunakan oleh setiap manusia atau makhluk lain untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dapat dipahami bahwa organisasi merupakan salah satu tempat berkumpulnya orang-orang yang diikat secara struktur guna untuk mencapai tujuan bersama, selain itu juga fungsi daripada organisasi untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun beberapa pandangan para ahli mengenai pelayanan publik, sebagaimana dikemukakan oleh Grindle (1991) dalam (Ali & Saputra, 2020) Bahwa reformasi kebijakan publik harus dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai masalah kebijakan masa lalu dan masa kini serta peraturan kelembagaan yang berlaku. Sama halnya Yanuar, (2019) dalam (Maulana & Larasati, 2017:123) mengatakan bahwa pelayanan publik termasuk dalam inti dari adanya penyelenggaraan pemerintah, hal ini dikatakan karena kegiatan pelayanan berlangsung digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok individu atau organisasi yang telah mengemban tugas dalam pelayanan publik.

Adapun Widodo, 2001 dalam (Dewi & Suparno, 2021) Pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang sudah ditetapkan adalah bahwa pelayanan publik adalah Pemberian layanan. Sehingga dapat dipahami bahwa pelayanan publik merupakan aktivitas antar pemberi jasa layanan publik dan penerima jasa layanan publik yang dilakukan oleh orang dalam satu organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Samsat Kabupaten Gorontalo Utara dalam melakukan pelayanan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang disebut penelitian tertulis deskriptif, dimana data primer dikumpulkan dengan menggunakan sampel dan kuesioner serta kata-kata atau kalimat dengan format sudut.

Sebagaimana penelitian kuantitatif menurut pendapat Heizer & Hender (2004) ini merupakan pendekatan penelitian Ilmiah yang bertujuan mengambil keputusan manajerial dan ekonomi (Santoso & Madiistriyatno, 2021).

Adapun Saat menyelesaikan penelitian, informasi diperlukan untuk membantu mendiskusikan masalah penelitian. Metodologi adalah komponen penting dari proses evaluasi karena memberikan informasi yang akurat dan dapat digunakan sebagai alat oleh penulis untuk memenuhi tujuan evaluasi mereka.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu semua pegawai kantor Samsat Gorontalo Utara ditamabha dengan masyarakat dengan total jumlah 25 orang, karena populasi sedikit maka sampel dalam

penelitian ini dengan jumlah populasi sama dengan sampel yakni metode sensus semua anggota populasi juga sampel.

Hasil dan Pembahasan

Budaya Organisasi berupa Elemen Bersifat Idealistik

Berdasarkan hasil pengolahan data sudah terkonfirmasi, dimana dengan adanya data tersebut dapat disimpulkan bahwa 15 orang atau 60%, dan 8 orang setuju dengan pernyataan dari 25 responden yang berpartisipasi dalam penelitian atau 32%, diragukan dan 2 orang atau 8% lainnya yang sangat setuju.

Selanjutnya hasil tabulasi data tentang pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja. dimana inisiatif diri karyawan dalam bekerja. Survei diikuti oleh 25 responden, dimana 44% setuju dengan pernyataan tersebut, 7 orang atau 25% ragu-ragu dan 6 orang atau 24% sangat setuju.

Lembar Informasi Disiplin Karyawan. Dari 25 responden yang mengikuti survei, 15 orang atau 60% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan 9 orang atau 36% menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4% menyatakan sangat yakin. Dapat ditunjukkan bahwa kedisiplinan para wali harus diperketat.

Berdasarkan hasil tabel informasi tingkat akurasi karyawan. Dari 25 orang yang mengikuti survei, 18 orang atau 72% menyatakan setuju, 6 orang atau 24% menyatakan tidak yakin, dan 1 orang atau 4% menyatakan sangat setuju. Sehingga banyak Karayawan yang tidak termotivasi untuk bekerja atau menolak untuk mengakui pekerjaannya.

Variabel Budaya Organisasi Berupa Elemen yang Bersifat Behavioral

Variabel Budaya Organisasi berupa elemen yang bersifat Behavioral dianalisis

dengan menggunakan indikator penelitian yang telah dijelaskan dalam defenisi operational variabel. Variabel ini menggunakan beberapa indikator yang kemudian diformulasikan dalam bentuk pertanyaan penenelitian.

Hasil tabulasi data sikap atau keramahan petugas dalam memberikan pelayanan masyarakat. Dari 25 responden yang mengikuti survei, 17 orang atau 68% menyatakan sangat siap, 6 orang atau 24% menyatakan tidak yakin, dan 2 orang atau 8% menyatakan sangat siap. Jadi, pertimbangan diberikan pada faktor simpatik atau kekeluargaan ketika berbicara dengan calon.

Tabulasi data memperoleh informasi tentang pemeliharaan karyawan dalam penyediaan layanan. Dari 25 responden yang mengikuti survei, 17 orang atau 68% setuju, 5 orang atau 20% sangat setuju dan 2 orang atau 8% tidak yakin.

Berdasarkan hasil tabulasi data bahwa informasi tentang efisiensi kerja karyawan, 16 orang atau 64% dari 25 responden yang mengikuti survei menyatakan setuju, 7 orang atau 28% ragu-ragu dan 2 orang atau 8%. sangat setuju. Akibatnya, karyawan kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabulasi bahwa kerjasama antar karyawan. Dari 25 responden yang memberikan tanggapan, 17 orang atau 68% menyatakan puas, 7 orang atau 28% menyatakan kurang yakin, dan 1 orang atau 4% menyatakan sangat puas. Oleh karena itu, tingkat kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya harus diatur.

Variabel Kinerja Pelayanan Publik

Variabel Kinerja Pelayanan Publik dianalisis dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam defenisi operational penelitian. Variabel ini dijelaskan dengan menggunakan beberapa indikator yang selanjutnya diformulasikan dalam

daftar pertanyaan dalam penelitian. Hasil pengumpulan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS Ver.25 dalam bentuk tabulasi data.

Tabulasi tentang sifat pelayanan yang diberikan pegawai sangat terbuka dan dapat dengan mudah diakses. Dari 25 responden, 19 orang atau 76% menyatakan puas, tiga orang atau 12% menyatakan sangat puas, dan tiga orang atau 2% menyatakan tidak yakin. Oleh karena itu, mudah untuk mendapatkan informasi tentang layanan yang ditawarkan, tetapi perlu memperhatikan informasi terbaru dalam informasi yang tersedia. Dengan demikian, masyarakat mendapatkan informasi yang paling *Up-to-date*.

Adapun tabulasi data tentang pelayanan yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan. Dari 25 responden yang mengikuti survei, 13 orang atau 52% setuju, 8 orang atau 32% sangat setuju dan 4 orang atau 6% tidak yakin.

Berdasarkan tabulasi data tentang pemberian pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Dari 25 responden survei, 14 orang setuju atau 56%, ragu-ragu 6 orang atau 24% dan 5 orang atau 20% sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat bentuk-bentuk pelayanan yang tidak sesuai dengan keinginan masyarakat.

Adapun mengenai pelayanan pegawai dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Dari 25 orang yang menjawab survei, 20 orang atau 80% menjawab ya, 3 orang atau 12% ragu-ragu, dan 2 orang atau 8% sangat setuju.

Adapun hasil tabulasi data tentang pelayanan pegawai yang tidak diskriminatif. Dari 25 responden yang mengikuti survei, 19 orang atau 76% setuju, 4 orang atau 16% sangat setuju dan 2 orang atau 8% tidak yakin.

Selanjutnya hasil pengolahan data tentang pegawai memberikan pelayanan dengan mempertimbangkan aspek keadilan,

Dari 25 responden, 18 orang atau 72% menyatakan puas, 5 orang menyatakan sangat puas, dan 2 orang menyatakan kurang yakin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dimana variabel budaya organisasi berupa unsur idealisme (X1) dan unsur perilaku (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo Utara. Pengaruh budaya organisasi berupa unsur idealis (X1) dan unsur perilaku (X2) terhadap pelayanan publik di kantor Samsat Kabupaten Administrasi Gorontalo Utara sebesar 75,1%.

Pengaruh unsur idealis (X I) terhadap kinerja pelayanan publik (Y) di kantor Samsat Gorontalo Utara antara lain budaya organisasi 96,6%. Dan variabel budaya organisasi berupa unsur perilaku (X2) tidak berpengaruh terhadap pelayanan publik (Y) di kantor Samsat Gorontalo Utara.

Daftar Pustaka

- Ali, K., & Saputra, A. (2020). *Tata Kelola Pemerintahan Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Pematang Johar*. 14, 564–584.
- Candra, Y., Rahmat, & Putra, S. E. (2021). *Komunikasi Dan Manajemen Organisasi Organizational Communication And Management Pendahuluan Bambang Irawan , (2018) Secara sederhana , definisi organisasi adalah sebagai waktu yang relatif lama , beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama- . 3, 44–51.*
- Dewi, R. C., & Suparno. (2021). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(1), 39–46. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap

- komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Karyawan, M. K., Ekonomi, F., Wahid, U., & Semarang, H. (2008). (*Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang*) Ratna Kusumawati. 3(6), 148–161.
- Lafinya, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya*. 6(11), 2013–2015.
- Maulana, A. K., & Larasati, E. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 5. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(2\).9848](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(2).9848)
- Qomariah, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=bRFTEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=santoso+imam+and+harries+madiistriyatno+metodologi+penelitian+kuantitatif+indigo+media+2021&ots=4j1AigotoOf&sig=KM6PFJJBaPK1nDeBacYdZ9YvkZYQ>
- Sitepu, S. Y. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia: Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83–91.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, & Muhammad Mahadir. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.
- Yusri A. Boko. (2019). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 9–25.