

**PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA**

(Studi pada DISPERKIMHUB Kabupaten Sumenep)

***ORGANIZATIONAL CULTURAL CHANGES IN PERFORMANCE
ENHANCING***

(Studies at the DISPERKIMHUB of Sumenep Regency)

Oleh :

RA. Aisyah Rahma Fitriya

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura

E-mail : fira9363@gmail.com

Abstract

The study aims to provide a description and provide an analysis of organizing cultural change in the Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman and Perhubungan (DISPERKIMHUB) of Sumenep Regency. The organization's cultural shift was carried out by a combination of the joint venture of the Sumenep Regency in 2022, a result of the merger of the Sumenep Regency, which originally came from two different OPD's. These differences inevitably cause a change in the organization itself, the changes that exist will also affect the organization's own culture. Of these organizational cultural changes it is feared could impact on the organizational level of performance. This type of research USES qualitative descriptive methods. As a result of this study showed that: 1) an understanding of the cultural changes in the Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman and Perhubungan is divided into two opinions. 2) relations between employees and between fields are fairly harmonious, and if a coordination meeting is met and an approach is made in advance if a person is less obedient. 3) communication obstacles have been found, difficulties in the monitoring of personnel and related staff barriers, but the Dinas makes several efforts to overcome them until the results of this service performance are met with good results.

Keywords: Change, Organizational Culture, Improved Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi serta memberikan analisa mengenai perubahan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DISPERKIMHUB) Kabupaten Sumenep. Perubahan budaya organisasi ini dilatarbelakangi oleh dilaksanakannya perampangan berupa penggabungan OPD di Kabupaten Sumenep pada tahun 2022, salah satu hasil dari penggabungan OPD adalah Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DISPERKIMHUB) Kabupaten Sumenep yang awalnya berasal dari dua OPD yang berbeda. Perbedaan-perbedaan yang ada ini tentu menyebabkan sebuah perubahan dalam organisasi itu sendiri, perubahan yang ada juga akan mempengaruhi budaya organisasi itu sendiri. Dari adanya perubahan budaya organisasi ini dikhawatirkan dapat berdampak pada tingkat kinerja organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pemahaman mengenai perubahan budaya dalam Dinas ini terbagi menjadi dua pendapat. 2) Kondisi hubungan antar pegawai maupun antar bidang cukup harmonis dan apabila terdapat hambatan maka akan dilakukan rapat koordinasi serta akan dilakukan pendekatan terlebih dahulu apabila ada pegawai yang kurang patuh. 3) Ditemukan beberapa hambatan berupa komunikasi, kesulitan dalam hal pemantauan

pegawai dan terkait hambatan individu pegawai, namun Dinas ini melakukan beberapa upaya untuk mengatasinya hingga akhirnya hasil dari kinerja dinas ini tergolong baik.

Kata Kunci: Perubahan, Budaya Organisasi, Meningkatkan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Berawal dari disahkannya Peraturan Nomor 25 Tahun 2021 Tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi, bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi. Maka dari Itu ditetapkanlah peraturan ini yang berisi tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah. Penyederhanaan birokrasi merupakan bagian dari reformasi kelembagaan melalui perampingan organisasi perangkat daerah, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja agar sistem pengelolaan administrasi pemerintahan akan lebih efektif dan efisien.

Wujud pelaksanaan dari penyederhanaan birokrasi yang berupa perampingan OPD ini juga dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Sumenep. Pemerintahan Kabupaten Sumenep melaksanakan perampingan organisasi perangkat daerah pada tahun 2022, dari 30 OPD menjadi 24 OPD atau terdapat sejumlah OPD yang digabung (Helmi Supriyatno, 2021). Salah satu hasil dari penggabungan Dinas ini adalah Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman

dan Perhubungan (DISPERKIMHUB) yang merupakan gabungan dari dua OPD yaitu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya dengan Dinas Perhubungan. Penggabungan kedua OPD tersebut berdasar pada Peraturan Bupati Sumenep Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Kabupaten Sumenep.

Dari kedua OPD tersebut tentu memiliki tugas pokok yang berbeda, tugas pokok Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman dan Cipta Karya adalah membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pembantuan di bidang pemerintahan, perumahan dan permukiman yang menjadi tanggung jawab daerah. Sementara fungsi Dinas Perhubungan adalah membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan teknis dan strategis, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, membina dan melaksanakan tugas bidang perhubungan. Tentunya dalam penggabungan dua OPD ini memerlukan integrasi manajemen sumber daya yang ada, seperti manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melihat perubahan

budaya organisasi dari Dinas ini karena kedua OPD ini tentu memiliki budaya organisasi masing-masing yang berbeda. Permasalahan yang dapat dilihat adalah ketika dua organisasi yang memiliki latar belakang berbeda baik dari segi tugas dan fungsinya kemudian memutuskan untuk dilakukan penggabungan keduanya, maka dalam prosesnya akan terjadi perubahan budaya organisasi. Pada umumnya akibat adanya perubahan budaya organisasi ini sering diikuti kekhawatiran mengenai bagaimana risiko ataupun dampak yang terjadi akibat dari adanya perubahan budaya organisasi yang disebabkan karena dilakukannya penggabungan organisasi.

Adanya perubahan budaya organisasi ini dikhawatirkan dapat berdampak juga pada tingkat kinerja organisasi, maka berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti mengenai Perubahan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DISPERKIMHUB) setelah dilakukan penggabungan.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Perubahan Budaya Organisasi

Menurut Victor Tan yang dikutip dalam (Tannady, 2017) perubahan budaya harus dilakukan organisasi karena adanya tantangan seperti; ketika dua perusahaan atau lebih memiliki latar belakang berbeda dan memutuskan bergabung, kemudian

dalam prosesnya terjadi konflik berkepanjangan diantara mereka dan hal ini ternyata mengakibatkan kemunduran pada kinerja. Victor Tan juga menjelaskan, bahwa perubahan budaya organisasi biasanya diikuti dengan kekhawatiran akan dampak yang disebabkan seperti kekhawatiran akan mendatangkan risiko baik moril dan materil.

b. Proses Perubahan Budaya Organisasi

Dalam teori (Rositasari & Dudija, 2021) dalam proses perubahan budaya terdapat sebuah fase yaitu fase *during change*. Fase ini merupakan proses aksi dan reaksi yang terjadi pada saat proses perubahan yang berputar secara siklikal sampai akhirnya berhasil dilaksanakan. Diawali dengan adanya aksi perubahan yang kemudian aksi perubahan tersebut direspon oleh para pegawai secara berurutan.

c. Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Organisasi yang mengintegrasikan nilai dan keyakinan, kebijakan dan praktik manajemen, serta hubungan antara keduanya, melihat kesuksesan dalam budaya organisasi yang partisipatif, konsistensi, adaptabilitas, dan penghayatan misi. Adapun teori fokus penelitian ini dikutip dari (Sutrisno, 2010:186-188) Organisasi dengan sifat konsistensinya menanamkan sistem kepercayaan, nilai,

dan simbol yang dihayati dan dipahami oleh para anggota organisasi agar terbentuk tindakan atau perilaku terkoordinasi berdasarkan dukungan konsensus. Indikator konsensus adalah:

- 1) Nilai-nilai inti (para anggota organisasi berbagi sejumlah nilai untuk membentuk *sense of identity* yang kuat dan sejumlah harapan yang jelas)
- 2) Kesepakatan (organisasi mampu mencapai kesepakatan mengenai masalah-masalah kritis, yang mencakup tingkat kesepakatan utama dan kemampuan untuk merekonsiliasi perbedaan-perbedaan yang terjadi)
- 3) Koordinasi dan integrasi (unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama)

Jika beberapa sifat utama berdasarkan budaya ini bergabung satu sama lain, masing-masing akan mengimbangi yang lain. Dalam menghadapi tantangan eksternal yang semakin kompleks, diperlukan kemampuan beradaptasi dan penghayatan misi.

Adapun penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, **Pertama**, Hariyoko, Yusuf, Puspaningtyas, Anggraeny (2017), yang berjudul *Penataan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sampang*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penataan kelembagaan organisasi perangkat daerah Kabupaten Sampang dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah. Analisis terhadap kebutuhan perangkat daerah menghendaki adanya evaluasi terhadap kondisi eksisting organisasi perangkat daerah. Dampak yang terjadi terhadap pegawai akibat restrukturisasi penataan organisasi adalah penyesuaian tugas dan fungsi yang dilakukan (dengan pendidikan dan pelatihan), selain itu penyesuaian dokumen perencanaan daerah juga harus dilakukan (Seperti Renja, Renstra serta RKA).

Kedua, Lis Puspita, Dinda Karlina (2021), yang berjudul *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan kepala sekolah memberikan teladan, motivasi serta dorongan pada guru dan menjadi ibu, sahabat maupun teman saat menjalankan tugas; dan 2) faktor-faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Maluku Tengah adalah adanya komunikasi dan kesinergian antara kepala sekolah dengan komite sekolah serta guru yang memposisikan dirinya sebagai abdi negara.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara deskriptif dengan metode penelitian kualitatif, data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh oleh peneliti dari hasil penelitian secara langsung pada obyek penelitian dengan didasarkan pada keseluruhan jawaban dari para responden dan data sekunder yang diperoleh melalui beberapa dokumen dan arsip dari Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Sumenep. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Nilai-nilai inti

Sebagaimana menurut (Sutrisno, 2010:186-188) Nilai-nilai inti (para anggota organisasi berbagi sejumlah nilai untuk membentuk *sense of identity* yang kuat dan sejumlah harapan yang jelas)

Dalam dinas ini setelah dilakukan penggabungan terjadi perubahan kebiasaan dalam bekerja, terdapat juga perubahan yang berkaitan nilai-nilai inti seperti ada beberapa kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan rasa kekeluargaan serta mempererat kerja sama tim dalam bekerja memiliki sedikit

perbedaan dengan saat ini, dulu biasa diadakan *outbond*, rekreasi maupun lomba-lomba namun dikarenakan setelah adanya penggabungan ini kegiatan tersebut tidak ada. Karena ketika akan mengadakan kegiatan tentu dibutuhkan anggaran dan dikarenakan jumlah pegawai yang bertambah maka dibutuhkan penyesuaian anggaran. Namun dalam waktu dekat sebelumnya setelah adanya penggabungan ini, diadakan satu kegiatan JJS Keluarga.



Gambar: Kegiatan JJS Keluarga

Sumber: Dokumentasi Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Sumenep

Dalam Dinas ini Kepala Dinas berperan penting dalam menyatukan kedua budaya yang ada, hal ini diakui juga oleh Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan bahwa jika ada dua organisasi digabung paling tidak budaya yang dibangun oleh masing-masing Dinas itu berbeda. Oleh karena itu, Peran pemimpin disini dibutuhkan untuk mengarahkan budaya kerjanya maupun budaya organisasinya sehingga terjadi harmonisasi dan sinergi

diantara dua organisasi yang sebelumnya tidak pernah bergabung.

Berikut perbedaan sebelum dan sesudah digabung:

Sebelum Penggabungan	Setelah Penggabungan
Masing-masing dinas memiliki kegiatan akhir tahun seperti rekreasi atau <i>outbond</i>	Kegiatan rekreasi dan outbond ditadakan dan diganti dengan kegiatan seperti JJS Keluarga
Tupoksi masing-masing Dinas sesuai dengan Peraturan Bupati	Tupoksi bertambah karena penggabungan sesuai Peraturan Bupati
Ruangan untuk Kasubag terpisah	Ruangan Kasubag digabung menjadi satu
Jumlah pegawai sesuai peraturan masing-masing Dinas	Jumlah pegawai bertambah karena digabung

Sumber: diolah oleh peneliti.

b. Kesepakatan

Sebagaimana menurut (Sutrisno, 2010:186-188) Kesepakatan (organisasi mampu mencapai kesepakatan mengenai masalah-masalah kritis, yang mencakup tingkat kesepakatan utama dan kemampuan untuk merekonsiliasi perbedaan-perbedaan yang terjadi).

Pendapat mengenai nilai-nilai inti budaya organisasi ini menjadi dua pendapat. Pendapat pertama menjelaskan mengenai tidak dirasakannya perubahan budaya organisasi dan pendapat yang kedua dinyatakan bahwa setelah terjadi

penggabungan ini dirasakan ada perubahan budaya organisasi.

Perbedaan mengenai perubahan budaya organisasi tersebut dapat terjadi karena berdasarkan penjelasan dari beberapa informan yang ada terdapat beberapa aksi atau beberapa kegiatan yang berubah sebagai wujud aksi dari adanya perubahan. Dan wujud respon dari perubahan ini berupa reaksi dari beberapa pegawai yang sebagian menganggap tidak merasakan perubahan secara drastis sedangkan dominan pegawai yang lainnya merasakan perubahan tersebut.

Terkait dengan kesepakatan dari pegawai ketika dilakukannya penggabungan, dalam mengatasi pegawai yang sekiranya kurang baik Kepala Dinas memiliki kesepakatan untuk melakukan pendekatan seperti diberi pengarahan, pembinaan dan pendekatan lainnya bukan langsung dengan memutasi pegawai tersebut. Kemudian hal yang sekiranya menjadi hambatan dalam prosesnya dapat didiskusikan melalui rapat koordinasi. Sehingga pola budaya organisasi secara kekeluargaan ini perlu dibangun dengan baik agar kinerja organisasi setelah adanya perubahan ini menjadi lebih baik.

c. Koordinasi dan integrasi

Sebagaimana menurut (Sutrisno, 2010:186-188) Koordinasi dan integrasi (unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai

tujuan bersama). Dalam hal pengkoordinasian dari sekretaris Dinas ini mengkoordinasikan informasi-informasi kegiatan pada masing-masing bidang hampir setiap bulan dan juga bisa setiap hari pada saat setelah apel. Biasanya pada setiap bidangnya ada koordinator masing-masing yang nanti setiap bulannya dilaksanakan *staff meeting* sebagai wujud dari pengkoordinasian dalam Dinas ini.

Berdasarkan pernyataan tersebut sebenarnya juga telah dipaparkan dalam Peraturan Bupati Sumenep Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Kabupaten Sumenep, yang dijelaskan pada BAB IV Tata Kerja Pasal 17 poin ke 3 dan 4.

Pada poin ketiga dijelaskan bahwa Pimpinan setiap unit organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bagian-bagian di bawahnya, membimbing dan menginstruksikan bagian-bagian di bawahnya untuk melaksanakan tugas. Serta pada poin keempat menjelaskan bahwa Kepala Bagian, Sekretaris, Kepala Bagian, Kepala Bagian, Kepala Bagian, Kepala Bagian, dan Pimpinan Gugus Tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib melaksanakan prinsip koordinasi, persatuan, dan sinkronisasi di lingkungan masing-masing dan antar berbagai satuan

di lingkungan pemerintah daerah dan instansi lain di luar daerah sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Dari beberapa hasil wawancara yang telah dipaparkan informan tersebut setelah adanya penggabungan ini kendala umum yang terjadi terkait pada komunikasi. Kendala komunikasi tersebut dikarenakan sebagian besar aktivitas bagian perhubungan dilakukan di lapangan, sehingga sedikit terkendala karena butuh adaptasi untuk hal tersebut.

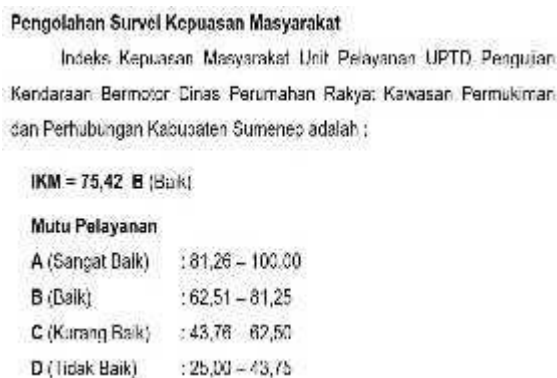
Upaya dalam mencapai koordinasi dan integrasi serta dalam menghadapi hambatan yang ada, dinas ini mengadakan rapat koordinasi ataupun juga *staff meeting* setiap bulannya serta pemberian arahan setelah apel pagi. Jadi dalam beberapa upaya yang dilakukan ini akan dievaluasi perkiraan mengenai hambatan yang terjadi dan bagaimana kinerja yang dicapai bulan ini, serta akan diberikan solusi apabila terdapat hambatan dalam bekerja.



Gambar 5.3 Kegiatan *Staff Meeting*

Sumber: Dokumentasi Dinas
Perumahan Rakyat Kawasan
Permukiman Dan Perhubungan
Kabupaten Sumenep

Jadi berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan bahwa bergabungnya dua organisasi dengan budaya yang berbeda masih bisa meningkatkan kinerja. pernyataan ini bisa ditunjukkan berdasarkan data hasil laporan dari SKM (Survei Kepuasan Masyarakat) yang dilaksanakan pada Bulan Juli-Desember 2022 yang kemudian disahkan pada tahun 2023, dinas ini mendapat nilai IKM sebesar 75,42 yang tergolong baik.



Gambar: Indeks Kepuasan Masyarakat

Sumber: Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Pada UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Kabupaten Sumenep

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

Perubahan budaya organisasi yang ada di dalam Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Sumenep sebenarnya terjadi perubahan budaya organisasi dan adanya perubahan ini ternyata berdampak baik

dalam peningkatan kinerjanya setelah dilakukan penggabungan.

Dalam budaya organisasi yang diterapkan Dinas ini, ditemukan nilai-nilai kekeluargaan yang dibangun pada dua Dinas ini sebelum dilakukan penggabungan, seperti pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman diadakan *outbond* sedangkan untuk Dinas Perhubungan setiap tahunnya biasa diadakan rekreasi keluar kota. Namun, setelah dilakukan penggabungan kegiatan tersebut ditiadakan dan diganti dengan mengadakan kegiatan lain yaitu dengan dilaksanakannya kegiatan JJS Keluarga agar nilai-nilai kekeluargaan setelah penggabungan OPD ini tetap terjaga.

Para pegawai dalam dinas ini cenderung memiliki pemahaman yang berbeda tentang perubahan budaya organisasi, akibat dari adanya penggabungan organisasi. Oleh karena itu Kepala Dinas melakukan kesepakatan agar pegawai/ aparatur bisa menerapkan budaya organisasi melalui pendekatannya. Pendekatan yang dilakukan yaitu rapat koordinasi, dengan memberikan pengarahan serta pembinaan terhadap para pegawainya agar para pegawai bisa mematuhi dengan baik peraturan yang telah diterapkan.

Pengkoordinasian dari Dinas ini dilakukan secara berjenjang. Walaupun terdapat hambatan dalam melaksanakan

budaya kerja akibat dari adanya penggabungan, pimpinan Dinas ini mengatasinya dengan melakukan *staff meeting* setiap bulannya, rapat koordinasi serta melakukan koordinasi setelah apel pagi agar keharmonisan dan integrasi dalam Dinas terjaga dengan baik

Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut kinerja Dinas ini dapat dikatakan baik karena berdasar pada laporan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yaitu IKM= 75,42 yang dilakukan pada Bulan Juli-Desember 2022 termasuk tingkat golongan yang baik.

b. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini, yaitu:

Dinas ini diharapkan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya. Pemberian motivasi ini dapat berupa menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan *reward* dan *punishment*,

Mengadakan kegiatan acara-acara rutinitas seperti rekreasi, *outbond* atau lomba serta kegiatan lain yang dapat mempererat kekeluargaan dan sebagai sarana *refreshing*.

Dinas ini diharapkan perlu lebih meningkatkan kedisiplinan dengan melakukan pemantauan secara rutin dan selalu melakukan komunikasi dua arah.

Dinas ini perlu ditingkatkan kembali sistem koordinasi dan integrasinya agar

capaian kinerja lebih meningkat dengan meningkatkan kemampuan kerja (kompetensi) pegawai. Peningkatan ini dapat berupa pelatihan, *training*, maupun program sertifikasi terkait bidang tugas masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>

Anggraeni, P. (2019). *Perampangan OPD Kota Malang Disetujui, 2020 SOTK Baru*. MALANGTIMES. <https://www.malangtimes.com/baca/42005/20190724/192100/perampangan-opd-kota-malang-disetujui-2020-sotk-baru>

Ardiana, R. (2022). *WORKSHOP "PENELITIAN KUALITATIF" SEBAGAI PEMBEKALAN MAHASISWA SEMESTER AKHIR UNTUK MENYELESAIKAN SKRIPSI Reni. 2 (1), 49–54.*

Hariyoko, Y., & Puspaningtyas, A. (2017). Penataan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sampang. *Seminar IQRA*, 1(01), 1295–1314. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/iqra/article/view/5008>

Helmi Supriyatno. (2021). *Perampangan OPD Pemkab Sumenep, Sejumlah Pejabat Tinggi Pratama Diasesmen*. Bhirawa Online.

Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational

- Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(2), 17–29.
- Lis Puspita, D. K. (2021). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educatoria : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1(1), 15–21.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis; a methods source book Arizona State University* (Third Edit). SAGE Publication, Inc.
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Peraturan Bupati Sumenep Nomor 28 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Sumenep.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 Tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, pengelompokan organisasi perangkat daerah.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (I. S. Dr (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA.
- Redaksi. (2021). *Rencana Perampangan OPD, Sesuai Aturan Mendagri*. LENTERA TODAY.Com.
- Rositasari, L., & Dudija, N. (2021). Perubahan Budaya Kerja Di Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Cilacap Pada Masa Pandemi Covid-19 Change of Work Culture in Cilacap Regional Government Institutions During Covid-19 Pandemic. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 4770–4782.
- Silalahi, M.A., D. U. (2019). *Studi tentang Ilmu Administrasi* (Cetakan ke). Sinar Baru Algesindo.
- Sutrisno, E. (2010). *BUDAYA ORGANISASI* (Pertama). Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yogyakarta: Expert.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (L. Alfiah (ed.)). Salemba Empat.