

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK TERHADAP KENERJA PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Muhammad Basri¹, Rosfiah Arsal², Rahman³

¹ Program Studi Administrasi Negara, FISIP Universitas Halu Oleo, Kendari-Indonesia

^{2,3} Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana UPRI Makassar-Indonesia

Correspondent author: muhammadbasri275@gmail.com

Kota Kendari, 93231 Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational culture and top management support on the performance of employees of the Southeast Sulawesi Provincial Government. The type of data is quantitative data which is sourced from 673 employee respondents using a questionnaire instrument in the form of a Google form as a data collection technique. The technique for determining the sample is random sampling. Data were processed using statistical tests and analyzed with multiple regression. The results of the study show that organizational culture and top management support have a significant effect on performance. The more consistent the application of organizational culture and the stronger top management support will have a positive impact on improving employee performance to encourage innovation so that organizational culture and top management support are strategic assets to improve performance internally.

Keywords: employee performance; innovation; organizational culture, top management support

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis data adalah data kuantitatif yang besumber dari 673 responden pegawai dengan menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk google form sebagai teknik pengumpulan data. Teknik penentuan sampel adalah random sampling. Data diolah menggunakan uji statistik dan dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Semakin konsisten penerapan budaya organisasi dan semakin kuat dukungan manajemen puncak, akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk mendorong terciptanya inovasi, sehingga budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak adalah merupakan asset strategis untuk meningkatkan kinerja secara internal.

Kata Kunci: budaya organisasi; dukungan manajemen puncak; inovasi; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Banyak orang menganggap bahwa sumber daya organisasi adalah apa yang tampak dan tidak tampak seperti, sumber daya manusia, peralatan, teknologi termasuk juga reputasi organisasi, namun budaya organisasi seringkali diabaikan sebagai sumber daya yang kompetitif. Oleh karena, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dan ciri-ciri kepribadian karyawan adalah bagian dari sumber daya berwujud sedangkan budaya organisasi yang terdiri dari rahasia unik organisasi, misi, nilai dan lain-lain adalah bagian dari sumber daya tidak berwujud (Yaacob et al., 2019). Membangun misi dan visi organisasi membutuhkan budaya yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan mempromosikan inovasi. Budaya organisasi terutama berfokus pada perbaikan, fleksibilitas dan lingkungan eksternal, yang berhubungan dengan pertumbuhan, inovasi dan adaptasi (Gözükara et al., 2019).

Pada saat ini terjadi krisis ekonomi global, dengan kondisi yang kompleks tersebut dibutuhkan suatu organisasi, baik sektor publik maupun privat yang mampu bersaing secara global, dalam arti dapat berinovasi dan memiliki kinerja yang tinggi melalui penyesuaian budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan (Hogan & Coote, 2014).

Menurut West (2000), bahwa budaya sangat penting dalam membawa organisasi menuju kesuksesan; asalkan semua staf dalam organisasi berkomitmen penuh dalam menerapkannya. Setiap organisasi memiliki visi dan misi masing-masing untuk menjadi semacam panduan dalam perjalanan mencapai keunggulan organisasi. Budaya organisasi adalah elemen yang mengikat tujuan karyawan untuk mencapai tingkat keunggulan berikutnya sambil mencerminkan citra organisasi. Di sisi lain, inovasi gagal berkembang dalam organisasi (dan individu) jika lingkungan dan budaya organisasi tidak kondusif untuk memelihara kemampuan ini (Szczepańska-Woszczyzna, 2015). Sehingga, perenapan nilai-nilai budaya dalam organisasi berefek secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sheridan, 1992).

Transformasi kepemimpinan dengan membangun iklim berinovasi bagi setiap karyawan dapat juga dilakukan melalui penerapan budaya organisasi (Sarros et al., 2008). Wujud penerapannya, antara lain dengan *sharing* pengetahuan, dukungan terhadap inovasi dan toleransi terhadap keberanian mengambil resiko (Lee et al., 2016). Dengan demikian, pemimpin yang lebih cepat melakukan perubahan dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif, mampu mengatasi keadaan, situasi dan iklim persaingan global di luar organisasi. Dengan penyesuaian budaya organisasi yang adaptif, pemimpin dapat membawa orang lebih maju di masa yang akan datang.

Sudah lama menjadi isu utama dalam penelitian sistem informasi dan penelitian sosial lainnya bahwa dukungan manajemen puncak memiliki dampak positif yang penting, salah satunya adalah pada transformasi perubahan organisasi, operasional, dan strategi lainnya yang terkait terkait. Dukungan dari manajemen puncak organisasi telah dianggap penting untuk keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, kegagalan suatu proyek atau sistem seringkali terkait dengan kurangnya dukungan tersebut sebagaimana dikatakan oleh Hwang, (2014); Elbanna, (2013) dalam (Elbanna & Newman, 2022)

Dukungan manajemen puncak menjadi tingkatan yang pertama di mana pemimpin publik mempengaruhi kejelasan tujuan. Pemimpin publik profesional tidak dapat secara efektif melaksanakan tujuan tim sampai manajemen puncak mendukungnya. Penelitian menunjukkan perilaku kepemimpinan dan dukungan manajemen puncak sangat penting untuk kejelasan tujuan. Studi sebelumnya menunjukkan perlunya dukungan manajemen puncak sebagai faktor penting dalam berbagai tahap kegiatan. Dukungan manajemen puncak bertanggung jawab untuk konstruksi rencana, dan harus mencakup informasi dan pengalaman yang relevan tentang skenario umum dalam organisasi selama periode proyek (Zada et al., 2023). Dengan demikian, dukungan manajemen puncak adalah merupakan asset strategis untuk meningkatkan karnayawan dan kenerja organisasi/perusahaan secara internal (Garrett & Neubaum, 2013).

REVIEW TEORITIS

Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi pertama kali muncul pada 1970-an dan 1980-an, para ahli telah memberikan berbagai definisi, mulai dari gagasan tentang aturan, norma, dan ritual perilaku yang diterima, hingga nilai-nilai, ideologi, dan kepercayaan bersama dan pada tingkat yang mendasarinya, pola makna atau pemahaman bersama (Linnenluecke & Griffiths, 2010). Defnisi lainnya menjelaskan bahwa, budaya organisasi umumnya mengacu pada nilai-nilai organisasi yang dikomunikasikan melalui norma, artefak, dan diamati dalam pola perilaku Nilai intrinsik dari busaya organisasi bertindak sebagai prinsip sosial atau filosofi yang memandu perilaku dan menetapkan kerangka kerja yang luas untuk rutinitas dan praktik organisasi. Misalnya, nilai-nilai yang dikomunikasikan oleh manajemen senior membantu proses inovasi dengan menanamkan sifat-sifat yang diharapkan dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, nilai-nilai menyediakan mekanisme di mana manajemen senior dapat memberikan pengaruh (Hogan & Coote, 2014)

Dukungan manajemen puncak

Dukungan manajemen puncak adalah orang yang berada pada tingkatan senior yang memiliki keterampilan kepemimpinan dan manajemen (Meddour et al., 2019). Manajemen puncak melayani lingkungan kerja dengan fasilitas yang baik dan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan/proyek (Intakhan, 2014). Dukungan manajemen

puncak sangat penting untuk dikaji melalui penelitian terbaru (Mohd Zureehan & Lee, 2022). Secara umum, manajemen puncak adalah individu yang berfungsi sebagai *chief executive officer*, manajer yang memiliki kriteria yang tepat untuk memimpin organisasi. Perencanaan dan dukungan yang efektif dari manajemen puncak hampir selalu penting agar program berhasil. Kemampuan manajemen puncak meliputi keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, yang meningkatkan Kinerja pegawai (Hertati et al., 2021; Mohd Zureehan & Lee, 2022). Dukungan manajemen puncak dilakukan melalui komitmen, penyelesaian masalah secara bersama, memberikan ide, penyediaan sarana dan prasarana kerja baik dalam bentuk *hardware* maupun *software*, penyediaan dana dan membantu pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi (Grandgirard et al., 2002; Meddour et al., 2019; Rodgers et al., 1993).

Dukungan manajemen puncak adalah salah satu dimensi yang dianggap sebagai kemampuan manajer untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk meningkatkan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi, Efisiensi manajemen puncak adalah untuk menciptakan dampak positif pada individu dan organisasi secara keseluruhan dengan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya (Linnenluecke & Griffiths, 2010). Dengan demikian, banyak penelitian telah menkonfirmasi pengaruh variabel ini, baik terhadap Kinerja pegawai maupun kinerja individu.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan tekad, hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rizal et al., 2014) Beberapa parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain: keaktifan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, motivasi intrinsik, komitmen, tingkat keterampilan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Ada juga yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai terjadi melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja (Rizal et al., 2014).

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 83.081 orang (Data Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Angka 2023). Jumlah sampel 674 orang. Sampel diperoleh melalui teknik simple random sampling dengan menggunakan table Krecjie dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ (5%). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak mungkin> Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk

google form. Link google form dibagikan (share) kepada responden. Hasil pengumpulan data yang telah diunduh dari google form dalam bentuk excel kemudian ditransfer kedalam program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 untuk dianalisis.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel, Indikator dan Parameter Penelitian

Variabel	Indikator	Parameter
Budaya Organisasi (X ₁)	Menghargasi ide/gagasan pegawai	Selalu
	Menghargai kebebasan berpendapat	Sering
	Meberikan toleran dalam bertindak agersif	Kadang-kadang
	Memberikan kebebasan dalam berinovasi	Jarang
	Memberikan toleransi kepada pegawai yang berani mengambil resiko	Tidak pernah
	Membenatu menjeskan visi organisasi	
	Membenatu menjeskan misi organisasi	
	Mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi	
	Ada komunikasi yang jelas terhadapkaryawan	
	Ada penjelasan mengenai pekerjaan	
	Penegakan aturan	
	Ada pengawasan	
	Pegawai sebagai satu kesatuan dengan organisasi	
	Imbalan atas prestasi kerja	
	Promodi jabatan atas prestasi kerja	
	Ada tunjangan kinerja	
Keterbukaan terhadap kritik		
Keterbukaan terhadap promosi jabatan		
Dukungan Manajemen Puncak (X ₂)	Komitmen nyata manajemen terhadap pelaksanaan program	Selalu
	Dukunan terhadap pemecahan masalah	Sering
	Manajemen memberikan gagasan	Kadang-kadang
	Menyediakan perangkat lunak (<i>software</i>)	Jarang
	Menyediakan prangkat keras (<i>hardware</i>)	Tidak pernah
	Meyediakan alikasi dana	
	Manajemen memegang peran penting dalam menentukan kemajuan organisasi	
	Manajemen menjabarkan visi, misi dan tujuan organisasi	
	Manajemen mongkomunikasi visi dan misi organisasi	
	Arahan manajemen untuk merealisasi visi dan misi organisasi	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas pekerjaan	Sangat baik
	Rata-rata tingkat kejujuran	Baik
	Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Sedang
	Tingkat kehadiran	Buruk
	Sikap dan perilaku	Sangat buruk
	Tingkat kebersamaan pegawai	
	Tingkat keandalan	

Tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan
Rasa tanggung jawab mengenai pekerjaan
Cara memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap variabel kinerja pegawai, maka data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner pada responden akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 25. Adapun jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = *Intercept*, titik potong garis regresi dengan sumbu Y

b = Koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Dukungan manajemen puncak

e = Komponen kesalahan random

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji regresi linier berganda melalui Program SPSS for Windows release 25,0. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Linier
Coefficients^(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.967	1.245		11.222	.000
Budaya Organisasi	.159	.023	.351	6.808	.000
Dukungan Manajmen Puncak	.251	.035	.373	7.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi melalui uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa besar hubungan antara variabel kinerja pegawai variabel budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak yang diurutkan dari terbesar sampai terkecil, meliputi; budaya organisasi sebesar 0,843 dan dukungan manajemen puncak sebesar 0,669. Hasil ini diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Budaya Organisasi	Dukungan Manajemen Puncak	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.843**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	673	673	673
Dukungan Manajemen Puncak	Pearson Correlation	.843**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	673	673	673
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.665**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	673	673	673

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3 tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai dan antara variabel dukungan manajemen puncak kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi budaya organisasi ($r > 0,5$ (0,843**)) dan dukungan manajemen puncak ($r > 0,5$ (0,669**)). Variabel budaya organisasi dan dukunag manajemen puncak berkorelasi secara signifikan (nilai signifikansi $> 0,05$ (0,00) dengan variabel lainnya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi berganda yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah sebesar 0,483. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor budaya organisasi dan dukungan manajemen sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.482	3.88049
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

4. Pengujian Hipotesis

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji F (uji secara bersama-sama/serempak). Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kerja yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Formulasi H_0 dan H_1 adalah sebagai berikut:

1. H_0 = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
 H_1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
2. H_0 = Dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
 H_1 = Dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
3. H_0 = Budaya organisasi dan Dukungan manajemen puncak secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
4. H_1 = Budaya organisasi dan Dukungan manajemen puncak secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tingkat signifikansi $F = 0,000$ ($p > 0,005$), berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sebab tingkat signifikansi variabel Budaya organisasi (X_1) adalah 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,005.

Tabel 5: Out put Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9428.254	2	4714.127	313.060	.000 ^b
	Residual	10088.997	670	15.058		
	Total	19517.251	672			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi

Demikian halnya dengan variabel dukungan manajemen puncak. Diketahui bahwa tingkat signifikansi $F = 0,000$ ($p > 0,005$), berarti bahwa variabel dukungan manajemen puncak (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sebab tingkat signifikansi variabel dukungan manajemen puncak (X_2) adalah 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,005.

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi variabel Budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,808 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,704. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t_{hitung} (6,808) $>$ t_{tabel} (1,963). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Povinsi Sulawesi Tenggara.
2. Tingkat signifikansi variabel dukunan manajemen puncak (X_2) adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,230 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,963. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t_{hitung} (7,230) $>$ t_{tabel} (1,963). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efisiensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Povinsi Sulawesi Tenggara.
3. Tingkat signifikansi variabel Budaya organisasi (X_1) dan dukunan manajemen puncak (X_2) secara simultan adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai f_{hitung} sebesar 313,060 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,009. Dengan demikian dapat diketahui bahwa f_{hitung} (313,060) $>$ f_{tabel} (3,009). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya organisasi (X_1) dan dukunan manajemen puncak (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Povinsi Sulawesi Tenggara. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,695, artinya sebesar 69,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan dukunan manajemen puncak dan sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan, orientasi hunungan impersonal dan pengormatan terhadap orang lain (Sheridan, 1992). Nilai-nilai tersebut menjadi menjadi keyakinan dan aturan bersama yang mengatur sikap dan perilaku karyawan (Jones et al., 2005). Bahkan, budaya organisasi menentukan keberlanjutan organisasi (*corporate sustainability*) (Linnenluecke & Griffiths, 2010). Budaya organisasi yang kuat dalam nilai-nilai hubungan manusia dan nilai-nilai sistem terbuka, berhubungan dengan tingkat kesiapan organisasi terhadap perubahan, pada gilirannya akan menjadi prediksi keberhasilan mengimplementasikan perubahan (Jones et al., 2005). Kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam proses (Hogan & Coote, 2014; Szczepańska-Woszczyzna, 2015). Dalam arti, membangun iklim inovasi dilakukan transformasi kepemimpinan dan budaya organisasi (Sarros et al., 2008). Dikatakan pula, bahwa budaya organisasi dapat memprediksi kinerja organisasi (George & Nancy, 1992), kinerja organisasi dipengaruhi pula oleh efektivitas dan efisiensi kerja (Basri & Rosfiah A., 2022)

Dukungan manajemen puncak memfasilitasi dalam mentransfer pengetahuan untuk meningkatkan kinerja individu (Ahmed & Bin Mohamad, 2016). Oleh karena itu, dampak tindakannya mempengaruhi sikap dan persepsi pegawai (Niehoff et al., 1990). Dukungan manajemen puncak berperan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, kinerja organisasi dan hubungannya dengan kinerja keuangan (Bello et al., 2018; Jayeola et al., 2022; Sirma et al., 2019). Ada juga penelitian yang menemukan bahwa, dukungan manajemen puncak berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan kualitas produksi (Intakhan, 2014). Penelitian terhadap perusahaan yang bergerak dibidang teknologi informasi, memberikan juga pengaruh yang positif (Elbanna & Newman, 2022). Dukungan manajemen puncak berpengaruh pula terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (Hertati et al., 2021; Odoyo & Ojera, 2020). Tetapi ada juga menemukan bahwa, dukungan manajemen puncak adalah sebagai variabel moderasi dari faktor teknologi, faktor organisasi dan faktor lingkungan (Marei et al., 2021). Dukungan manajemen puncak adalah merupakan aset strategis untuk meningkatkan kinerja secara internal (Garrett & Neubaum, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi melahirkan nilai-nilai dan aturan-aturan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti sikap menghargai, toleransi terhadap gagasan, keberanian mengambil resiko, pengembangan inovasi, keterbukaan terhadap kritik dan nilai-nilai atau norma positif lainnya, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini konsisten dengan penelitian (Marcoulides & Heck, 1993). Budaya organisasi merupakan determinan keberlangsungan organisasi (Linnenluecke & Griffiths, 2010). Sebagai penuntun dalam membangun iklim inovasi (Hogan & Coote, 2014; Sarros et al., 2008; Szczepańska-Woszczyzna, 2015). Membangun kapabilitas dan menciptakan perubahan-perubahan untuk keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan programnya (Jones et al., 2005).

Komitmen pegawai terhadap inovasi adalah merupakan dampak dari dukungan tim manajemen (Daellenbach et al., 1999), karena interaksi antara proses manajemen, pengetahuan yang dimiliki pegawai dan pengembangan keterampilan mendorong terciptanya keberlanjutan inovasi (Shahzad et al., 2021). Pengembangan budaya dan *total quality management* (TQM) dilaksanakan melalui pemberdayaan pegawai dan kepemimpinan manajemen puncak (Gözükara et al., 2019), untuk mendorong kesinambungan organisasi dengan mengadopsi prinsip-prinsip keberlanjutan (Linnenluecke & Griffiths, 2010), transformasi kepemimpinan dan budaya organisasi (Sarros et al., 2008).

REFERENSI

- Ahmed, R., & Bin Mohamad, N. A. (2016). Exploring the relationship between multi-dimensional top management support and project success: An international study. *EMJ - Engineering Management Journal*, 28(1), 54–67. <https://doi.org/10.1080/10429247.2015.1136525>
- Basri, M., & Rosfiah A. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Bello, S. M., Ahmad, A. C., & Yusof, N. Z. M. (2018). Internal audit quality dimensions and organizational performance in Nigerian federal universities: the role of top management support. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01), 156–170. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-16>
- Daellenbach, U. S., McCarthy, A. M., & Schoenecker, T. S. (1999). Commitment to innovation: The impact of top management team characteristics. *R and D Management*, 29(3), 199–208. <https://doi.org/10.1111/1467-9310.00130>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Elbanna, A., & Newman, M. (2022). The bright side and the dark side of top management support in Digital Transformaion –A hermeneutical reading. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121411. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121411>
- Garrett, R. P., & Neubaum, D. O. (2013). Top management support and initial strategic assets: A dependency model for internal corporate venture performance. *Journal of Product Innovation Management*, 30(5), 896–915. <https://doi.org/10.1111/jpim.12036>
- George, G., & Nancy, D. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783–798.
- Gözükara, İ., Çolakoğlu, N., & Şimşek, Ö. F. (2019). Development culture and TQM in Turkish healthcare: importance of employee empowerment and top management leadership. *Total Quality Management and Business Excellence*, 30(11–12), 1302–1318. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1366266>
- Grandgirard, J., Poinot, D., Krespi, L., Nénon, J. P., & Cortesero, A. M. (2002). Costs of secondary parasitism in the facultative hyperparasitoid *Pachycrepoideus dubius*: Does host size matter? *Entomologia Experimentalis et Applicata*, 103(3), 239–248. <https://doi.org/10.1023/A>
- Hertati, L., Antasari, R., Nazarudin, N., Fery, I., Azwari, P. C., & Safkaur, O. (2021). Top Management Support Functions in Higher Education Management Accounting Information Systems. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.52728/ijtc.v2i1.179>
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Intakhan, P. (2014). Direct & Indirect Effects of Top Management Support on ABC Implementation Success: Evidence from ISO 9000 Certified Companies in Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164, 458–470.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.103>

- Jayeola, O., Sidek, S., Abdul-Samad, Z., Hasbullah, N. N., Anwar, S., An, N. B., Nga, V. T., Al-Kasasbeh, O., & Ray, S. (2022). The Mediating and Moderating Effects of Top Management Support on the Cloud ERP Implementation–Financial Performance Relationship. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su14095688>
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, *42*(2), 361–386. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x>
- Lee, J. C., Shive, Y. C., & Chen, C. Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, *54*, 462–474. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.030>
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*, *45*(4), 357–366. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.08.006>
- Marcoulides, G. A., & Heck, R. H. (1993). Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model. *Organization Science*, *4*(2), 209–225. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.2.209>
- Marei, A., Daoud, L., Ibrahim, M., & Al-Jabaly, S. M. (2021). Moderating role of top management support in electronic procurement usage of Jordanian firms. *Management Science Letters*, *11*, 1121–1132. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.027>
- Meddour, H., Saoula, O., Majid, A. H. A., & Auf, M. A. A. (2019). Effects of top management support on knowledge transfer and sharing: The mediating role of trust. *Humanities and Social Sciences Reviews*, *7*(1), 189–198. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7123>
- Mohd Zureehan, M. Z. F., & Lee, K. L. (2022). the Effect of Top Management Support and Collaborative Team on Project Performance in Malaysian Construction Industry: Moderating Effect of Trust. *International Journal of Industrial Management*, *13*(1), 422–437. <https://doi.org/10.15282/ijim.13.1.2022.6921>
- Niehoff, B. P., Enz, C. A., & Grover, R. A. (1990). The Impact of Top-Management Actions on Employee Attitudes and Perceptions. *Group & Organization Management*, *15*(3), 337–352. <https://doi.org/10.1177/105960119001500307>
- Odoyo, C. O., & Ojera, P. B. (2020). Impact of Top Management Support on Accounting Information System: A Case of Enterprise Resource Planning (ERP) System. *Universal Journal of Management*, *8*(1), 12–19. <https://doi.org/10.13189/ujm.2020.080102>
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, *3*(2), 64–79.
- Rodgers, R., Hunter, J. E., & Rogers, D. L. (1993). Influence of Top Management Commitment on Management Program Success. *Journal of Applied Psychology*, *78*(1), 151–155. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.151>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *15*(2), 145–158.

- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., & Appolloni, A. (2021). Does the interaction between the knowledge management process and sustainable development practices boost corporate green innovation? *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4206–4222. <https://doi.org/10.1002/bse.2865>
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational Culture and Employee Retention. *Academy of Management Journal*, 35(5), 1036–1056. <https://doi.org/10.5465/256539>
- Sirma, P. J., Misoi, M., & Omillo, F. (2019). Effect of Top Management Support on Operational Performance of Commercial Banks in Nandi County, Kenya. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 4(1), 54–67. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3337878>
- Szczepańska-Woszczyńska, K. (2015). Leadership and Organizational Culture as the Normative Influence of Top Management on Employee's Behaviour in the Innovation Process. *Procedia Economics and Finance*, 34(15), 396–402. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01646-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01646-9)
- Yaacob, R., Baroto, M. B., Kamarudin, S., & Arifin, N. (2019). Moderation Effect of Top Management Support on the Relationship between Customer Reference Marketing and Market Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6263>
- Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., & Yong Jun, Z. (2023). Linking public leadership with project management effectiveness: Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support. *Heliyon*, 9(5), e15543. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15543>