

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung

Nina Ulfa^{1*}, Epi Parela¹, Agus Setiawati²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara, Sumatera Selatan, Indonesia

*Correspondence: ninaulfa159@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 155 orang pegawai dan sampel berjumlah 31 orang pegawai. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa berdasarkan nilai Sig. pada budaya organisasi (X_1) diperoleh sebesar 0,000 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,057. Hasil ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 58,1 persen kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Provinsi Lampung dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at the Lampung Province Inspectorate. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 155 employees and a sample of 31 employees. From the results of data analysis, it was found that based on the value of Sig. on organizational culture (X_1) is obtained at 0.000 and work motivation (X_2) is obtained at 0.057. This result is smaller than the 0.05 significance level, so it can be concluded that there is an influence between organizational culture and work motivation on employee performance at the Lampung Provincial Inspectorate. While simultaneously (F test), testing the influence of organizational culture and work motivation on employee performance obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Lampung Provincial Inspectorate and the results the coefficient of determination test (R^2) is 0.581, so from this value it can be explained that 58.1 messages of employee performance in the Lampung Province Inspectorate are influenced by organizational culture and work motivation.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena

sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika pegawai tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik, dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Syukur, Supriyono, & Suparwati, 2019).

Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi (Josiah, 2020). Apabila di dalam organisasi tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja pegawainya akan tinggi dan tujuan dari organisasi tercapai dengan maksimal (Yamin, Nuzleha, & Hidayat, 2021). Oleh karena itu, dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu akan sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Rivai, 2020). Dalam penelitian (Muis & Fahmi, 2018) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dengan demikian unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtut sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020). Penelitian (Junaidi & Susanti, 2006), (Arifudin, 2020), (Rivai, 2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018). Sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Menurut Wibowo dalam penelitian (Juliyanti & Onsardi, 2020) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan perilaku tersebut. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Seperti dalam penelitian (Susanto, 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering disebut dengan faktor pendorong

perilaku seseorang. Penelitian oleh (Suwanto, 2019), (Hustia, 2020), (Rahmawani & Syahrial, 2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Namun Berdasarkan Fenomena yang terjadi di Inspektorat Provinsi Lampung adalah budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang mangkir saat jam kantor, atau seusai hari libur nasional atau pun tidak hadir kembali di kantor setelah jam istirahat siang dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja. Hal ini mengindikasikan sikap dan budaya di kalangan PNS khususnya di kantor Inspektorat Provinsi Lampung belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi masing-masing individu maupun kolektif. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaannya, kinerja pegawai menurun terlihat dari masih ada pekerjaan yang selesai tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi pegawai dengan memperhatikan kebutuhan pegawai karena masing-masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir dan keyakinan yang berbeda.

Sehingga berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dan penelitian sebelumnya, serta melihat pentingnya peran budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka, penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Inspektorat Provinsi Lampung. Variabel penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai di Inspektorat Provinsi Lampung berjumlah 155 orang. Berdasarkan definisi menurut Arikunto jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi di atas maka sampel yang digunakan adalah $20\% \times 155 = 31$ orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *sig* pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linier berganda pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X_1, X_2-Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.870	5.029		1.963	.060
	X_1	.524	.094	.683	5.561	.000
	X_2	.227	.099	.281	2.285	.030

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,870 + 0,524X_1 + 0,227X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 9,870, artinya jika variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sama dengan nol atau dianggap tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 9,870. Dan persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien

regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,524 dan 0,227 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,524 satuan dan setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,227 satuan.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Budaya Organisasi (X_1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.863	3.868		4.618	.000
	X_1	.544	.100	.709	5.421	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai *B* untuk *Constants* sebesar 17,863 dan Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,544, sehingga persamaan regresi linier dapat ditulis:

$$Y = 17,863 + 0,544X_1$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 17,863 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 17,863. Koefisien regresi X sebesar 0,544 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja tenaga kependidikan

bertambah sebesar 0,544. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Kemudian pengujian hipotesis secara parsial pada variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 3.

Konstanta sebesar 23,096 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 23,0

Koefisien regresi X sebesar 0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.926	5.475		5.101	.000
X_2	.279	.141	.345	1.980	.057

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.057 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai *B* untuk *Constants* sebesar 27,926 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,279, sehingga persamaan regresi linier dapat ditulis:

$$Y = 27,926 + 0,279X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 27,926 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 27,926. Koefisien regresi X

sebesar 0,279 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,279. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F) mendapatkan hasil sebagai berikut:

Koefisien regresi X sebesar 0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, mak

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.789	2	91.395	19.446	.000 ^a
Residual	131.598	28	4.700		
Total	314.387	30			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,446 > 3,34$)

dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian besar pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.581	.552	2.168

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

Dari Tabel 5. didapatkan hasil output pada Model *Summary* untuk nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,763 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 58.1% kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Provinsi Lampung dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat pada variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial (uji t) nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dan pada variabel motivasi kerja (X_2) di dapat nilai Sig. sebesar $0.057 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581, sehingga sebesar 58.1% kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Provinsi Lampung dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan dukungan

organisasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akutansi Dan Pendidikan*, 6(April), 85–92.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 1–15.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja,

- Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan The. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16–23.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 28–37.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yamin, Y., Nuzleha, & Hidayat, R. R. (2021). Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(2), 143–152.