

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PANCA JAYA, KABUPATEN MESUJI

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PANCA JAYA SUB-DISTRICT OFFICE, MESUJI DISTRICT

Depika Novitasari^{1*}, Trisnowati Josiah¹, Ahiruddin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: depikanovitasari@gmail.com

Abstrak

Peranan dari motivasi kepada para pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan oleh sebuah instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memberikan kontribusi kepada negara dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara optimal. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada seluruh responden penelitian, adapun hasil penelitian yaitu Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai hal ini berdasar hasil uji t/ parsial yang disimpulkan bahwasannya tingkat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap peningkatan variabel Kinerja (Y) sebesar 77,2 persen. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai hal ini berdasarkan hasil uji t/ parsial yang disimpulkan bahwasannya tingkat pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap peningkatan variabel Kinerja (Y) sebesar 71,4 persen. Bahwa hasil uji F/ simultan bahwa nilai Fhitung 21.239 lebih dari Ftabel 3,33, hasil uji signifikansi nilai Sig hitung 0,000 kurang dari 0,05, maka disimpulkan Ho di tolak dan Ha"di terima". Maka Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

the role of motivation for employees is very important to be considered by a government agency so that it can increase employee morale in contributing to the state and providing public services to the community optimally. The research method used is a quantitative method using questionnaires distributed to all research respondents, while the results of the study are that there is a significant effect of work motivation on employee performance. Performance variable (Y) of 77.2 percent. There is a significant influence of Organizational Culture on employee performance, this is based on the results of the t/partial test which concludes that the level of influence of organizational culture variables (X2) on increasing Performance variables (Y) is 71.4 percent. Whereas the results of the simultaneous F-test show that the Fcount value is 21,239 more than Ftabel 3.33, the results of the significance test for the Sigcount value are 0.000 less than 0.05, it is concluded that Ho is rejected and Ha is "accepted". So the Hypothesis of Work Motivation (X1) and Organizational Culture (X2) together have a positive and significant influence on employee performance (Y) at the Panca Jaya District Office, Mesuji Regency.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi adalah sebuah sistem dapat mempengaruhi satu dan lainnya bila ada satu subsistem di dalamnya mengalami hambatan maka mengakibatkan terpengaruhnya beberapa subsistem lainnya di dalam sistem tersebut (Rosmaniah et al., 2022). Bahwa di dalam sebuah sistem unsur yang paling mempengaruhi berhasil tidaknya sistem tersebut berjalan maksimal atau tidak di dalam sebuah organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kondisi Sumber Daya Manusia yang ada (Edowai et al., 2020). Sebagai sebuah organisasi pastilah memiliki kebutuhan yang besar terkait keberadaan SDM pegawai sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan pengalaman serta pengetahuan dari sumber daya pegawai yang ada di instansi tersebut (Irawan, 2019).

Hasil kerja baik atau biasa disebut *job performance* merupakan hasil kinerja dari seorang pegawai yang di mana ia dapat melaksanakan fungsi dalam menyelesaikan tugasnya yang disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang diemban atau diamanatkan kepadanya sehingga dapat mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya (Ngongo & Duka, 2020). Setiap pegawai diwajibkan untuk mempunyai pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang wajib dimiliki serta memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan juga motivasi serta semangat kerja yang baik (Pentury, 2022). Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh (Hani, 2017; Permatasari et al., 2022) bahwa sumber daya di dalam organisasi yang terpenting yaitu memiliki sumber daya manusia yakni seseorang yang dapat memberikan kreativitasnya tenaga

usaha serta kemampuan yang dimilikinya kepada sebuah instansi. Budaya organisasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Sebuah budaya organisasi merupakan sebuah wujud tanggapan yang diterima serta dimiliki oleh sekelompok secara implisit yang dimana dapat menentukan kelompok tersebut untuk dapat memikirkan serta memberikan rasa dan reaksi terkait lingkungan kerjanya di dalam sebuah instansi (Suprpto et al., 2021). Di setiap organisasi atau instansi budaya organisasi memberikan dampak yang cukup besar terkait karakteristik seorang pegawai dalam bekerja (Mustari, 2022). Oleh karena itu budaya organisasi di sebuah organisasi harus dijalankan dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan dapat menyelesaikan hambatan serta permasalahan yang timbul di dalam organisasi.

Fenomena yang ada saat ini khususnya di Kecamatan Panca Jaya yaitu pimpinan belum memberikan secara maksimal motivasi kepada para pegawainya hal ini nampak dari masih adanya pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik serta tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu terlihat bahwa budaya organisasi yang ada masih terlihat belum maksimal diterapkan hal ini nampak dari adanya beberapa pegawai yang kerap datang terlambat adanya beberapa pegawai yang tidak memakai atribut dengan baik atau lengkap bersantai di saat jam kerja serta masih adanya beberapa pegawai yang tugas pekerjaannya tidak selesai di waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Persentase Tingkat kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Panca Jaya

No	Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	87%	100%
2	Februari	87%	100%
3	Maret	84%	100%
4	April	88%	100%
5	Mei	86%	100%
6	Juni	84%	100%
7	Juli	80%	100%
8	Agustus	86%	100%
9	September	88%	100%
10	Oktober	87%	100%
11	November	87%	100%
12	Desember	90%	100%

Berdasarkan uraian tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji belum mencapai target sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia (Oktafiani et al., 2021). Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya (Ariyanto & Sulistyorini, 2020).

Moh as'ad, (2012) dan Siregar, (2019) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk

dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Menurut Purwanto ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energi (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas.

2. Motivasi itu merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan cita-cita atau suatu tujuan.

Menurut Moh. As'ad indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi; pegawai merasa ikut berkontribusi terhadap perkembangan organisasi
2. Komunikasi; terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai.
3. Prinsip mengakui andil bawahan; pimpinan mengakui kontribusi bawahan dalam organisasi
4. Pendelegasian wewenang; pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam tugas dan pekerjaan
5. Memberi perhatian; adanya perhatian dari atasan baik dalam bentuk moril maupun materil.

Meningkatkan kinerja selain membutuhkan motivasi juga harus didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik. Memahami budaya organisasi berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana pegawai memandang organisasinya (Asi & Gani, 2021). Apakah organisasi mendorong atau memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberi penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi justru lebih membelenggu prakarsa.

Edi Sutrisno mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Anggoro et al., 2020). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari

organisasi-organisasi lain (Kaur & Parlindungan, 2022).

Fungsi budaya organisasi di antaranya tampak dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta dalam melakukan integrasi internal (Yani, 2021). Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasi terhadap misi, strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi (Rega & Yusuf, 2019). Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, berkesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (pegawai), serta imbalan dan sanksi.

Menurut Tampubolon indikator pengukuran budaya organisasi adalah sebagai berikut: Inovatif, Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, Agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Jismin et al., 2022).

Kemudian kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah

pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Parela, (2020) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Pengertian kinerja menurut (Muzakki & Ariyanto, 2019) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan(Wijaya, 2021). Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Menurut Dwiyanto dalam Nawawi (2016) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

1. Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input (I, misalnya total gaji) dan output (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah $PK = O/I$. Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang

selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.

2. Kualitas Layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit.
5. Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih dari rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik(Erlianti & Fajrin, 2021)..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji periode Bulan November Tahun 2022 hingga Januari Tahun 2023. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Panca Jaya sebanyak 32 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Hipotesis pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panca Jaya

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.572	2.151		5.381	.000
MOTIVASI_KERJA	.824	.039	.967	20.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 2 di atas didapat hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 20,953 dibandingkan t tabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Bahwa hasil Probability yang lebih kecil dari 0,05 menyatakan bahwa motivasi kerja dapat

berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesisnya: “Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panca Jaya” diterima. Berdasarkan penelitian diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien determinasi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panca Jaya

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.756	2.56363

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,772 = 77,2\%$. disimpulkan bahwasannya tingkat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap

peningkatan variabel Kinerja (Y) sebesar 77,2%, yang dimana sisanya tersebut dipengaruhi faktor lain yang tidak diuji oleh peneliti.

Tabel 3. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1552.939	2	776.470	21.239	.000
	Residual	101.780	29	3.510		
	Total	1654.719	31			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pengujian di atas diketahui Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh simultan pada kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Panca Jaya, melalui uji-F tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan pembilang $k-1 = 3-1 = 2$, derajat kebebasan penyebut $n-k = 32-3 = 29$.

Berdasarkan hasil uji tersebut diatas diketahui bahwa hasil dari pengujian kedua variable tersebut yakni X1 dan X2 didapatkan nilai Fhitung yakni 21.239. Sedangkan nilai Ftabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $n - k = 32-3 = 29$, dengan

tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai Ftabel = 3,33.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dianalisis bahwa kedua variable bebas tersebut yakni motivasi kerja dan juga budaya organisasi secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga “di terima”. Dengan demikian Hipotesis Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif bagi kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama – sama pada Kantor Kecamatan Panca Jaya.

Tabel 4. Koefisien determinasi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panca Jaya

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.934	1.87340

Nilai R Square $0,938 \times 100\% = 93,8\%$ yang dimana dapat diketahui dan disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi kerja(X1) dan Budaya Organisasi(X2) terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Kecamatan Panca Jaya 93,8% dan sisanya 6,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya Tabel 4.12 Pengaruh Motivasi Kerja(X1) dan Budaya

Organisasi(X2) Terhadap kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji menunjukkan tak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya dalam perhitungan regresi tersebut kedua variabel tersebut boleh masuk dan keluar.

Tabel 5. Variable Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

KESIMPULAN

Berdasar hasil pembahasan bahwasanya nilai variable Motivasi Kerja diperoleh rata-rata (mean) jawaban responden mengenai Motivasi Kerja adalah sebesar 54,06, hasil ini menunjukkan hasil kusioner dengan hasil rata-rata nilai yakni dalam kategori “baik. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai hal ini berdasar hasil uji t/ parsial yang disimpulkan bahwasannya tingkat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap peningkatan variabel Kinerja (Y) sebesar 77,2%.

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa nilai variable Budaya Organisasi diketahui rata-rata (mean) jawaban mengenai motivasi 52,28 menunjukkan jika interval jawaban kategori “ baik”. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai hal ini berdasarkan hasil uji t/ parsial yang disimpulkan bahwasannya tingkat pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap peningkatan variabel Kinerja (Y) sebesar 71,4%.

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa nilai variable kinerja pegawai rata-rata (mean) sebesar 56,09 interval jawaban berada antara 51-62 kategori “Baik”. Bahwa hasil uji F/ simultan bahwa nilai Fhitung 21.239 > Ftabel 3,33, hasil uji signifikansi nilai Sig hitung 0,000 < 0,05, maka disimpulkan Ho di tolak dan Ha “di terima”. Maka Hiptesis Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., Halawa, S. M. Y., Sibuea, D., Tarigan, C. C., & Sinulingga, D. E. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja dengan Sistem Pendidikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(2), 47–60.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103–114.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121–127.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja

- Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68–75.
- Hani, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Irawan, I. K. A. (2019). Persona Pemimpin Muda Di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 1–10.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Kaur, H., & Parlindungan, D. R. (2022). Budaya Organisasi dalam Membangun Literasi Karyawan PT Bagindo Kayu Putih Selatan. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(3), 2952–2960.
- Moh as'ad. (2012). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Mustari, M. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas Volume 2 Nomor 2 (2022)*, 167.
- Muzakki, M., & Ariyanto, S. Y. (2019). Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(1), 171–182.
- Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai stipas keuskupan agung kupang. *Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan)*, 1(1), 47–57.
- Oktafiani, D. E., Kholifah, S., A'in, A., & Mukaromah, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 2(2), 61–70.
- Parella, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi*, 4(2), 28–41.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 47–57.
- Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 21–30.
- Rega, E. B., & Yusuf, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Strategi Dan Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Kupang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Kupang*, 6(02), 93–105.
- Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research*

Sains, 5.

- Suprpto, A., Prabowo, M., & Kom, M. (2021). Dasar-dasar Interaksi Manusia dan Komputer. *Lemb. Penelit. Dan Pengabdi. Kpd. Masy. Inst. Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–11.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.