

Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat

¹Ketut Widiarta, ²Yuswari Nur, ³Muhammad Idris, ⁴Febianus Heatubun

¹²³Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia

⁴Universitas Caritas Manokwari

Correspondent Author:

Nama author: Febianus Heatubun

email: fabianubun@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.70178/icbrj.v4i3.126>

Received: 10 Mei 2025, Revised: 20 Mei 2025, Accepted: 25 Juni 2025:
Published: 30 Juni 2025

Abstract: This research aims to analyze the Influence of Organizational Climate, Work Culture, and Motivation on Employee Performance. This research approach uses a quantitative approach with primary data through the distribution of questionnaires to 35 employees of the Office of Culture and Tourism of West Papua Province. To measure the direct influence of the variables of Organizational Climate, Work Culture, and Motivation on Employee Performance with the help of analysis tools using SPSS v.25. The results of the study show that the variables of Organizational Climate (t count $7.538 > 1.695$ and sig value $0.000 < 0.05$), Work Culture (t count $6.205 > 1.695$ and sig value $0.000 < 0.05$) and Motivation (t count $2.176 > 1.695$ and sig value $0.040 < 0.05$) have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the study simultaneously influenced the variables Organizational Climate, Work Culture and Motivation with F count ($67.660 > 3.181$) on the Performance of Employees of the Cultural Service and Tourism in West Papua Province.

Keywords : Organizational Climate, Work Culture, Motivation, Employee Performance

Abstrak: Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap 35 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. Untuk mengukur pengaruh langsung variabel Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (t hitung $7,538 > 1,695$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$), Budaya Kerja (t hitung $6,205 > 1,695$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$) dan Motivasi (t hitung $2,176 > 1,695$ dan nilai sig $0,040 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian pengaruh secara simultan variabel Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi dengan F hitung ($67,660 > 3,181$) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. Tidak heran jika SDM handal memakai terminologi human capital di suatu organisasi (Eulin, 2020). Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri

sipil merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi (Ermi & Sarumaha, 2020).

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau dalam instansi pemerintah (Ichsan, Surianta & Nasution, 2020). Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi (Sutoro, Mawardi & Sugiarti, 2020).

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Saihuudin, 2019). Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan (Afandi, 2021).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan organisasi mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Kusumaningtyas, 2019).

Dalam mengantisipasi keadaan yang selalu berubah agar organisasi dapat bertahan dan berkembang. Instansi pemerintahan juga dituntut untuk mengelola dan memaksimalkan segala sumber daya didalamnya, sehingga manajemen memerlukan segala informasi terutama informasi yang berhubungan dengan tugas untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karena dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting dan berperan aktif dalam organisasi (Fitrianiingrum, 2020).

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Iklim Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Rande, 2016). Kinerja pegawai yang baik dapat diraih apabila perusahaan memiliki iklim organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya. Oleh karena itu, iklim organisasi

adalah diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan pegawai merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Hanum, 2018). Iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada (Ratnasari & Gandhi, 2017).

2. Budaya Kerja

Selain iklim organisasi, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Budaya kerja pegawai perlu menjadi perhatian organisasi, karena budaya kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Budaya kerja juga menjadi penentu apakah pekerjaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, masalah yang terjadi antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan dapat menyebabkan terabaikannya budaya kerja di dalam suatu organisasi (Alias & Serlin, 2018). Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas. Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain (Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019). Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Kuatnya budaya kerja nampak dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin baik produktivitas yang dihasilkan pegawai (Rivai, 2020). Budaya kerja pegawai yang dihasilkan oleh sebuah organisasi hendaklah selalu meningkat pada tiap waktunya, akan tetapi saat ini terlihat sangat kurang produktivitas tersebut bisa dijaga oleh setiap pegawai didalamnya. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi (Zuswana, 2024). Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah peraturan. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat menjadi kurang optimal.

3. Motivasi Kerja

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi juga memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen, maupun dari faktor eksternal seperti insentif dan apresiasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih antusias, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Harefa & Telaumbanua, 2022). Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Kusumayanti, Ratnasari, & Hakim, 2020). Ditegaskan pula bahwa, motivasi timbul dari diri seseorang pegawai yang dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut (Maharani, 2020).

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu (Rijanti, Indriyaningrum, Yunianto, & Yusuf, 2020). Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Motivasi memiliki peran penting dalam menggerakkan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. pegawai yang termotivasi, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik, akan menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Motivasi juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan sepenuh hati dan memperhatikan detail dalam pekerjaannya (Hairani, 2021). Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang esensial dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ma'muroh et, al. (2023) membuktikan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Tegal. Senada dengan hasil penelitian Kurniawaty (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Kota Batam.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira & Rozak (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.

III. METODOLOGI

Metode

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yang merupakan pendekatan yang menekan pada data-data angka sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang akan diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan metode penelitian survey melalui pengambilan sample dari suatu populasi dan kuisioner sebagai alat pengumpul data primer. Dalam penelitian ingin mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. Yang berlokasi di Jalan Perkantoran-Arfai, Manokwari Barat, Anday, Distrik Manokwari, Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil sebanyak 67 pegawai negeri sipil. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya jumlah sampel adalah menggunakan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) yaitu apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya sampel jenuh dengan penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Analisis statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dibantu dengan software SPSS versi 25. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e,$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai, X_1 = iklim organisasi, X_2 = budaya kerja, X_3 = motivasi, β_1 β_2 β_3 = Koefisien regresi, α = Nilai Konstanta, e = Error term (nilai residual).

Hasil

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 : Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Koofisen					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,315	1,103		,721	,633
Iklim Organisasi	,822	,384	,775	6,857	,000
Budaya Kerja	,793	,296	,678	7,325	,000
Motivasi	,245	,132	,221	4,267	,030

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel tersebut diatas diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut: $Y = 21,315 + 0,822 X_1 + 0,793 X_2 + 0,245 X_3 + e$, dimana Nilai Konstanta (b_0) = 1,315 artinya jika tidak ada perubahan pada kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,315 sebagai nilai konstan sebagai variabel terikat. Untuk variabel tunjangan kinerja ($b_1 = 0,822$) berarti ketika kompetensi naik 1% akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat sebesar 0,822. Untuk variabel budaya kerja ($b_2 = 0,793$) berarti ketika budaya kerja naik 1% akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,793. Hasil ini menggambarkan bahwa variable independen memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependennya.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan SPSS. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Berdasarkan tabel diatas dimana nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 6,857 lebih besar dari t tabel sebesar 1,695 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk variabel bebas budaya kerja sebesar 7,325 lebih besar dari t tabel sebesar 1,695 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih

kecil dari 0,05. Artinya variabel budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk variabel bebas motivasi sebesar 4,267 lebih besar dari t tabel sebesar 1,695 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Iklim Organisasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 6,857 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 1,695 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, semakin positif iklim organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena iklim organisasi yang positif menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Iklim organisasi yang positif, seperti yang ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang, cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi dapat meningkatkan iklim organisasi dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif, memberikan dukungan kepada pegawai, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Ma'muroh, Gunistiyo, Joko Mariyono (2023) yang membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. Serupa dengan hasil penelitian Muhammad Arif Susilo, Jufrizen, Hazmanan Khair (2023) di BPSDM Provinsi Sumatera Utara bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat (Y). Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 7,325 lebih besar dari nilai t_{tab} 1,695 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena budaya kerja yang kuat membentuk karakter pegawai yang profesional dan berdedikasi terhadap pekerjaan. Budaya kerja yang kuat, seperti yang ditandai dengan etos kerja yang tinggi, disiplin, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi dapat memperkuat budaya kerja dengan menanamkan nilai-nilai positif, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan tanggung jawab, serta memberikan contoh perilaku yang baik dari para pemimpin. Hasil penelitian Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengungkapkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil

penelitian Dunggio (2020) ditemukan hasil penelitian yang adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Budaya Kerja Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat (Y). Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hit sebesar 4,267 lebih besar dari nilai t tabel 1,965 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,030 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi, seperti yang ditandai dengan semangat kerja, antusiasme, dan komitmen terhadap pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KWS.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut : (1) Iklim Organisasi pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja, baik secara langsung secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara tidak lagi merupakan sebuah pilihan tetapi merupakan sebuah keharusan agar kinerja dan mutu pelayanan terus meningkat. (2) Budaya Kerja yang diterapkan berdampak positif lingkungan kerja pegawai yang berdampak pada kekompakan bekerja dan berkinerja lebih baik. (3) Pegawai mendapat dorongan motivasi sehingga senang bekerja kerja dan menimbulkan dorongan bekerja kerjas dan berprestasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181-195.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries The Effect Of

- Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries in. DIMENSI, 9(1), 74–86
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.
- Ermi, A., & Sarumaha, M. S. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Discipline Toward The Performance of Toma District Officers at South Nias. Prosiding ICSMR, 1(1), 50-60.
- Fitriani, L., Lusiana, D., & Lellyana, D. 2020. Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi : Analisis Implementasi Dan Tantangan. Civil Service, Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 14(1), 43–54.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Griffin, R.W. (2018). Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Haerani, A., Jini, W. L., & Gustika, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpd Gapensi Jawa Barat. Jurnal Manajemen dan Retail, 1(1), 33-44.
- Hasibuan, m. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, F. N., & Ratmawati, D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga Volume, 29(2).
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugrah Abadi Bersama. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol 2 (21), 123-134. <http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/1436>. 2019.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79
- Kamaroellah, A. (2014). Manajemen Kinerja. Surabaya: Pustaka Radja.
- Karlina Eulin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal dimensi, 7(2), 240-254.
- Kusumaningtyas, D., Tamzil, & Imam. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Media Riset Ekonomi, Vol1(1), 1-7. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view>. 25 Oktober 2019.
- Maharani, A. D. (2020). Pengaruh motivasi, locus of control dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada inspektorat pemerintah provinsi jawa timur. Soetomo Business Review, 1(2)
- Malayu, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ma'muroh, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 266-287.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Medan. In *Jurnal Bisnis Administrasi (Vol. 07)*
- Pasaribu, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 82-91.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2)..
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rivai, v., & sagala, e. j. (2011). *Manajemen Sumber Daya untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Saihudin. (2019). *Sumber daya Manusia*. (gianto, Ed.) Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3)
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Zuswana, A., & Faradila, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(1), 1-11.