

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Athus Nicolas Worumi ¹, Muhdi B. Hi. Ibrahim ², Arry Pongtiku ^{3*}

arrypongтику@ymail.com ^{3*},

¹ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia

^{2,3} Universitas Yapis Papua, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan model penelitian Survey yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (ASN) pada Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Jumlah responden sebanyak 70 yang terdiri dari 40 ASN Struktural dan 30 ASN Fungsional Pustakawan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau total sampling dengan jumlah sampel 68 responden atau sebesar 97,14% yang berhasil diperoleh sebagai sumber data dari total 70 populasi. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban para responden kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan perusahaan tergantung pada optimalisasi SDM dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, memengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan

dalam mengembangkan SDM di era ekonomi pengetahuan dan hiperkompetisi juga disoroti.

Dalam konteks Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua membutuhkan peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Studi literasi media di daerah perbatasan Papua menunjukkan tantangan terkait peningkatan literasi warga. Pengelolaan perpustakaan daerah telah berubah ke Dinas Pendidikan, Perpustakaan, dan Arsip Daerah Provinsi Papua pada tahun 2020, yang dapat meningkatkan efisiensi layanan tetapi juga menimbulkan kekhawatiran terhadap fokus regional. Dalam usaha peningkatan kualitas layanan, kinerja pegawai perlu ditingkatkan dengan mempertimbangkan faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Pelayanan publik sebagai ujung tombak kepuasan pelanggan membutuhkan kualitas individu atau organisasi yang memberikan pelayanan. Kemampuan aparatur dalam tingkat pendidikan, penyelesaian pekerjaan, kerjasama, dan adaptasi terhadap perubahan organisasi dan lingkungan kerja menentukan kualitas pelayanan publik.

Budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan perpustakaan. Dimensi budaya organisasi, seperti kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim, perlu ditanamkan untuk membentuk perilaku positif (Jumady, 2023). Perubahan budaya organisasi untuk menghadapi keberagaman dan mencapai kesesuaian dengan nilai-nilai baru membutuhkan adaptasi yang komprehensif. Pemahaman terhadap budaya organisasi di tempat kerja menjadi penting bagi pemimpin untuk menciptakan perubahan yang berhasil. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dari beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi. Motivasi seorang pegawai ASN merupakan modal utama dalam mendorong produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adi, 2023; Bahasoan & Baharuddin, 2023). Menurut (Hasibuan, 2013), Motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sunnyoto,

2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong, penelitian ini didukung oleh penelien (Nofiantari et al., 2023); (Yanti et al., 2022); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Agustinah et al., 2020), namun penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten seperti penelitian yang dilakukan (Mona & Kurniawan, 2022); (Cahya et al., 2021); (Agustinah et al., 2020); (Wulandari, 2019) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja pegawai atau karyawan karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan (Ida Farida and Makna Fauzi 2020) Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Faktor gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai atau karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. maka pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan (Aziz & Putra, 2022); (Yanti et al., 2022); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Lamere et al., 2021) dan (Agustinah et al., 2020).

Dengan adanya budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap pegawai atau karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang dapat menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sebagai perpustakaan umum provinsi, yang merupakan instansi pembina bagi semua jenis perpustakaan yang ada di Papua, tentunya Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua menjadi tumpuan harapan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berdasar latar belakang dan perbedaan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang masih terjadi inkosistensi penelitian, maka penulis mengangkat penelitian dengan judul penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Andayani and Tirtayasa, 2019). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu (Hidayat, dkk, 2018). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Kinerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN

Menurut (Muhdi, 2011) Motivasi umumnya adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku karena efektifitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk (Mulang, 2023; Shalahuddin, 2023). (Hasibuan 2005) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sebagaimana penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong, penelitian ini didukung oleh penelitian (Nofiantari et al., 2023); (Yanti et al., 2022); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Agustinah et al., 2020). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis kedua adalah:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitanya dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau

organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai (2004), Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021); (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis kedua adalah:

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan (Noch dan husen, 2015). Populasi dalam studi ini adalah sebanyak 91 Desa di 11 Distrik dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Keerom Provinsi Papua. Dari hasil penyebaran kuesioner jumlah digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden atau sebesar 73,63% dari jumlah populasi. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban para responden kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ghazali (2011) skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan. Skor yang diberikan pada jawaban setiap responden memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

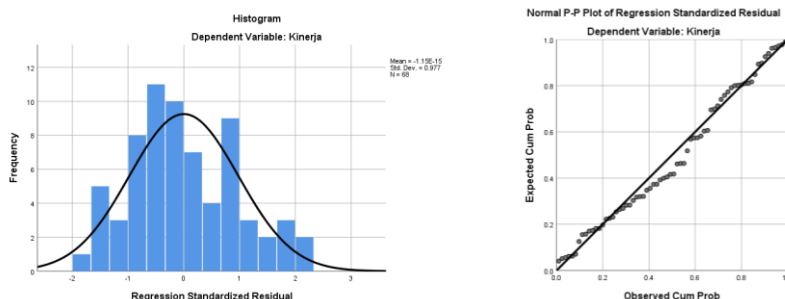
Hasil

Dari instrument hasil penelitian Deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis yaitu variabel budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip

Daerah Provinsi Papua. Dari hasil analisis deskripsi variabel penelitian ini diperoleh informasi; Tabel 5.10. di atas memberikan gambaran bahwa tanggapan responden atas variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah sebesar 4,1618 dengan standar deviasi sebesar 0,58871. Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah sebesar 3,8971 dengan standar deviasi sebesar 0,60198. Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah sebesar 3,5441 dengan standar deviasi sebesar 0,65640. Kinerja ASN adalah sebesar 4,0000 dengan standar deviasi sebesar 0,54636

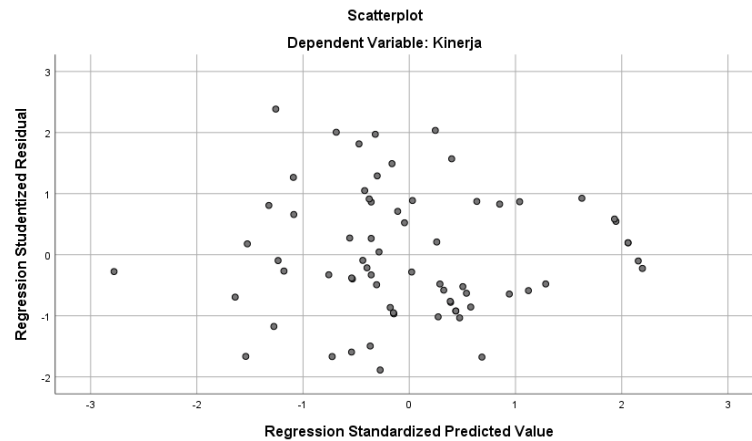
Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel kinerja ASN memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau R Hitung $> R$ Tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator $> 0,2012$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid. hasil statistik secara keseluruhan perolehan Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar $0,835 > 0,80$ menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sangat reliabel dan hasil analisis data kuisioner dapat dilanjutkan. Hasil statistik secara keseluruhan perolehan Cronbach's Alpha Based on Standardized Items diatas $0,80$ berarti reliabel dan hasil analisis data kuisioner dapat dilanjutkan.

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam bentuk sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normalitas. Model regresi menunjukkan bahwa data distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1 dan 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji multikolineritas menunjukkan nilai tolerance budaya organisasi sebesar 0,637, motivasi kerja sebesar 0,581, gaya kepemimpinan sebesar 0,790 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF budaya organisasi sebesar 1,569, motivasi kerja sebesar 1,722, gaya kepemimpinan sebesar 1,265, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil dari grafik scatterplot pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig	Keterangan
	(B)	Standar error			
(Constant)	0,560	0,306	1.829	0,072	
Budaya organisasi (X1)	0,174	0,081	2.145	0,036	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,486	0,083	5.853	0,000	Signifikan
Gaya kepemimpinan (X3)	0,232	0,065	3.549	0,001	Signifikan

Dari tabel 1 diperoleh model persamaan regresi:

$$Y = 0,560 + 0,174 + 0,486X_2 + 0,232X_3 + e,$$

dari hasil model Persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,560 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua meningkat sebesar 0,560 satuan tanpa dipengaruhi adanya variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,174 memiliki arah yang positif,

mengandung makna bahwa apabila budaya organisasi meningkat satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,174 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,486 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja sebesar 0,486 satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,232 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,232 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Variabel tingkat budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan perolehan Thitung sebesar 2,145 dimana $T_{tabel} 1,669$ atau $2,145 > 1,669$ dengan arah positif, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan Thitung sebesar 5,853 dimana $T_{tabel} 1,669$ atau $5,853 > 1,669$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dan merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini dibanding dengan variabel lain dalam memberikan kontribusi pada peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan perolehan Thitung sebesar 3,549 dimana $T_{tabel} 1,669$ atau $3,549 > 1,669$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 47,170 $> 2,74$ nilai sig (p value) sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,674 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua sebesar 67,4% Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; Pendidikan, pelatihan, kompetensi aparatur, disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan kerja bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, mengandung arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan akan berdampak pada peningkatan kinerja ASN dalam meningkatkan pelayanan jasa literasi bagi masyarakat.

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja ASN pada suatu instansi pemerintahan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh ASN dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang. Menurut Fahmi Irfham (2016) Budaya Organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja pegawai dan pengelola organisasi.

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisi di dalam lembaga organisasi baik kantor sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Fernos (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang didukung penelitian Haemin dan Suwarsi (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota dari Bogor.

Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa budaya organisasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja ASN dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN dan sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amanu (2021) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kediri sejalan dengan penelitian Asriani dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kabupaten Kuningan penelitian ini didukung oleh penelitian Trisna dan Guridno (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.

Motivasi kerja merupakan aspek pokok yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat memberikan berkontribusi untuk peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Motivasi perlu dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Dalam sebuah organisasi adalah hal yang wajar jika motivasi karyawan naik turun karena setiap pekerja punya dinamikanya sendiri. Semakin rendahnya seseorang melakukan pekerjaan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan, maka motivasi kerja juga akan menjadi menurun, mereka yang tidak memiliki motivasi dan cenderung tidak menginvestasikan waktu serta tenaga dengan baik, untuk mencapai tujuan organisasi. Ponto Wicaksono, 25 Februari 2021.

Untuk memacu peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai, maka peningkatan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melakukan tugas dan fungsi mereka secara produktif, efisien dan efektif. Berdasarkan interpretasi bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan motivasi kerja ASN dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, secara umum sudah terlaksana dengan baik, namun masih perlu untuk lebih ditingkatkan agar dapat menjaga dan terus meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka harus lebih organisasi memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawai sehingga pelayanan menjadi lebih baik dalam meningkatkan kepercayaan publik dan masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, dengan penerapan Gaya kepemimpinan yang sesuai dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua telah mampu meningkatkan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan jasa literasi kepada masyarakat, dimana Pimpinan dan pegawai merupakan komponen yang saling mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi, hubungan pemimpin dan karyawan merupakan hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pekerjaan yang optimal diperlukan adanya kerja

sama yang sinergis antara pimpinan dan karyawan agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Penerapan gaya kepemimpinan dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua dapat memberikan kontribusi yang besar dalam upaya peningkatan kinerja ASN. Kepemimpinan merupakan proses membangun komitmen karyawan terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memfokuskan dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai potensi terbaik dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan. Berbagai strategi yang dilakukan oleh manajemen dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya penerapan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi, arahan, dan dukungan yang diperlukan. Berikut adalah beberapa elemen yang dapat mencirikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja ASN.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN melalui motivasi yang tinggi, pengembangan pribadi, komunikasi yang efektif, pembangunan hubungan yang kuat dengan karyawan serta dapat menciptakan inovasi dan pengambilan risiko dalam pencapaian tujuan organisasi dengan perumusan berbagai strategi. Sikap ketauladanan dan kharismatik dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dan diperlukan dalam menciptakan iklim kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki pandangan visioner dan juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya untuk mengasah skill yang diperlukan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendi dan Fiton (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada fraksi PKB DPR RI. Saragih (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan Jakarta. Beberapa penelitian serupa yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain; Burhanudin dan Agus Kurniawan (2020); kurniawan dkk (2020); Putranti dan Harianti (2022), meskipun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Permana dan Aditya, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap

kinerja ASN Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja ASN. Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut: Untuk meningkatkan kinerja ASN dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua, penting untuk membangun budaya organisasi yang mempromosikan integritas, kolaborasi, dan pemberdayaan. Selain itu, mendorong kolaborasi di antara ASN dapat memperkuat hubungan tim, meningkatkan efisiensi, dan merangsang inovasi. Pemberdayaan ASN dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dapat menciptakan rasa kepemilikan terhadap tugas mereka, mendorong kreativitas, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Membangun budaya organisasi yang menekankan pembelajaran kontinu dan pengembangan profesional akan membantu ASN untuk terus meningkatkan keterampilan serta menciptakan lingkungan di mana kesalahan dianggap sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar. Pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi ASN yang unggul juga perlu menjadi bagian integral dari budaya organisasi, memberikan insentif positif untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam memahami memotivasi pegawai dengan strategi yang relevan dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Pertama, pentingnya untuk memberikan tujuan yang jelas dan terukur, memastikan bahwa setiap individu memahami kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, mempertimbangkan dan memperhatikan aspek pengembangan karier dan peluang pertumbuhan profesional juga merupakan kunci untuk memotivasi ASN. Memberikan pelatihan, workshop, dan program pengembangan pribadi akan meningkatkan keterampilan pegawai, serta meningkatkan kepercayaan diri memberikan ruang bagi ide-ide baru, dan membangun tim yang solid untuk meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara ASN dalam mendukung motivasi kerja dan peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang bersifat inklusif, adaptif, dan memotivasi. gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi dan visi dapat membantu memotivasi ASN untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin perlu berkomunikasi secara efektif, memberikan arahan yang jelas, dan menjadi teladan dalam integritas dan dedikasi. Selain itu, penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi ASN dalam pengambilan keputusan. Pemimpin perlu memiliki fleksibilitas dan keterbukaan terhadap perubahan, mengadopsi pendekatan adaptif yang memungkinkan organisasi dan ASN beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong kinerja ASN yang lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Adi, T. B. (2023). Participation in Budgeting and Motivation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 34–44. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.41>
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 30–40. <http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Andi Rifai¹, Mansyur Ramli², J. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal ekonomi global*, 1(3), 179–193.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Hartini, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Manajerial dan Sosial, Media Sains Indonesia*, Bandung.
- Jumady, E. (2023). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.40>
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Mulang, H. (2023). Motivation and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 14–25. <https://doi.org/10.60079/ahmr.v1i1.39>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pendi Hasyim, Nuridi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAO Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Priyatno. (2012). Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20 (1 ed.). Andi Offset.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Santosa Budi, Sugiyono. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Staf Logistik TNI). *Magister Manajemen*, Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>

- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sawir, (2022). Akuntabilitas Organisasi Publik. Budi Utama. Jogjakarta <https://www.shutterstock.com>
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis (4 ed.). Salemba Empat.
- Shalahuddin, S. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi* ..., 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- William Jesen Wiratama Tong, Thomas Santoso. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa. *AGORA Vol.10, No.1* media.neliti.com
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Wulandari Fitri, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting* ..., 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>.