

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



TESIS

Disusun Oleh :

Dian Angrainy

01012682125005

Manajemen Sumber Daya Manusia

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh :

Nama : Dian Anggrainy
NIM : 01012682125005
Program Studi : Magister Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Tanggal : 10 Juli 2023


Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II

Tanggal : 11 Juli 2023


Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Dian Anggrainy
NIM : 01012682125005
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 29 Juli 2023 dan telah
diperintahkan untuk diterima.

Palembang, 29 Juli 2023
Panitia Ujian Komprehensif,



Ketua,

Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota,

Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 197801182005011002

Anggota,

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen,

Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Anggrainy
NIM : 01012682125005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D

Anggota : Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D

Tanggal Ujian : 29 Juli 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 29 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Dian Anggrainy

NIM. 01012682125005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together.”

Vincent van Gogh

“Jadikanlah Sabar dan Sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang – orang yang khusyu’

QS. Al Baqarah : 45

PERSEMBAHAN :

- **Kedua Orang Tuaku**
- **Kedua Mertuaku**
- **Suamiku Tercinta**
- **Anak – anakku Tersayang**
- **Keluarga Besar yang selalu mendukung**
- **Sahabatku Tersayang**
- **Teman – teman MM Angkatan 51**
- **Para Dosen dan Admin MM UNSRI**
- **Almamater Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Responden yang dipilih dalam penelitian ini yaitu ASN Esselon II, III, IV dan staf dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 101 responden dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelas Strata 2 (S-2) Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 29 Juli 2023



Dian Anggrainy
NIM. 01012682125005

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam penyelesaian tesis ini, maka perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulus – tulusnya kepada :

1. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Terima kasih atas ilmu dan kesabarannya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sangat sabar memberikan masukan – masukan yang positif dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, M.M selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji, memberikan ilmu, saran dan masukan dalam menyelesaikan tesis.
4. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

5. Seluruh dosen pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya atas ilmu yang telah diberikan.
6. Bapak Prof. Dr. Adam, S.E, M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Kedua orang tuaku, Papa H. Iskandar, S.Sos dan Mama Hj. Rosnelly, SE atas semua doa yang senantiasa tercurah, nasihat, kasih sayang, perhatian dan dukungannya hingga saat ini.
9. Suamiku tercinta Al Antoni Akhmad, S.T, M.T, Ph.D yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya dalam setiap langkah hidup penulis.
10. Anak – anakku tersayang Alkhalifi Rayhan Aldi Akhmad dan Rafif Rais Britain Aldi Akhmad yang senantiasa memberikan doa dan membuat penulis tersenyum disaat lelah dengan celoteh – celoteh lucunya.
11. Ibu mertuaku, Ibu Hj. Siti Aisyah atas semua doa, nasihat dan dukungannya dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Staf Administrasi terutama Mbak Ita, Mbak Nurul dan Mbak Susi, Staf Perpustakaan, Staf Keuangan serta karyawan yang berada dilingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
13. Kakak-kakakku tersayang, Kyai Kolonel CPL. Yulian Amir, ST, Kyai Heni Ratna Dewi, SE, Kak Drs. Januar Effendi, M.Komp, Cak Dian Novita, S.Si, terima kasih atas segala doa dan supportnya.

14. Keponakan-keponakanku tercinta kakak dr. Ella, Kyai Ari, Kakak Alin, Kakak Rani, Kyai Tirta dan dede' Ucup.
15. Teman – teman seperjuangan Program Studi Magister Manajemen khususnya Angkatan 51.
16. Dan semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak, sehingga tersusunnya tesis ini.

Palembang, 29 Juli 2023



Dian Anggrainy
NIM. 01012682125005

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

Dian Anggrainy

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 sebanyak 366 ASN. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 101 responden yang terdiri dari masing-masing 25% ASN Esselon II, III, IV dan staf. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya rolling dengan beberapa bagian unit kerja agar hubungan baik tetap terjalin antara pegawai. Budaya organisasi, diharapkan perlu adanya evaluasi dalam perubahan struktur dan tata kelola organisasi. Dimana hal ini jika sering dilakukan membuat perubahan yang terjadi kepada pegawai itu sendiri dalam memberikan kinerja.

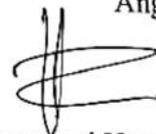
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19780118 200501 1 002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

ABSTRACT
**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON ASN PERFORMANCE
AT REGIONAL SECRETARIAT SOUTH SUMATERA PROVINCE**

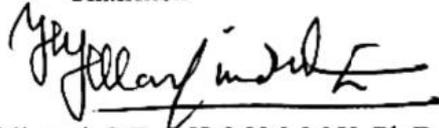
By:

Dian Anggrainy

This research was conducted aiming to determine the effect of work motivation and organizational culture on ASN (State Civil Apparatus) performance at the Regional Secretariat of South Sumatra province. The population in this study were all employees with ASN status at the Regional Secretariat of South Sumatra Province in 2022, with a total of 366 ASNs. The sample who became respondents in this study was 101 respondents consisting of 25% each of ASN Esselon II, III, IV and staff. The results of multiple linear analyses show that work motivation and organizational culture positively and significantly affect ASN performance. For work motivation, it is expected that there is a need for rolling with several parts of the work unit to maintain good relations between employees. Organizational culture, it is hoped that there will be an evaluation of changes in organizational structure and governance. Where this is often done, changes occur to the employees themselves in providing performance.

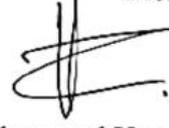
Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

Chairmen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

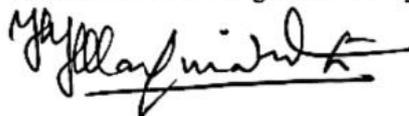
Member



Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19780118 200501 1 002

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa :

Nama : Dian Anggrainy
NIM : 01012682125005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah
Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,



j. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, M.H, Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

Anggota,



Muhammad Yusuf, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19780118 200501 1 002

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dian Anggrainy
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Baturaja, 22 Agustus 1978
Agama : ISLAM
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Musyawarah Komplek Griya Mitra II Blok J
No. 5 Palembang
Alamat Email : diananggrainyiskandar@gmail.com

Pendidikan Formal :

SD : SD Negeri No. 9 Baturaja
(1985-1991)
SMP : SMP Xaverius I Baturaja
(1991-1994)
SMA : SMA Negeri 1 Baturaja
(1994-1997)
S1 : Universitas Sriwijaya
Fakultas Teknik Jurusan Teknik Mesin (1997-2002)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	12

1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1. Manfaat Teoritis	13
1.4.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.2. Dimensi Motivasi Kerja	15
2.1.2. Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.2. Dimensi Budaya Organisasi	16
2.1.3. Kinerja Pegawai	18
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.1.3.2. Dimensi Kinerja Pegawai.....	18
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	19
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.3. Penelitian Terdahulu.....	21
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran.....	35

2.5. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Rancangan Penelitian	38
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.2.1. Jenis Data	38
3.2.2. Sumber Data.....	39
3.2.2.1. Data Primer	39
3.2.2.2. Data Sekunder	39
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1. Populasi Penelitian	39
3.3.2. Sampel Penelitian	40
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5. Uji Instrumen Penelitian	42
3.5.1. Uji Validitas	42
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.6. Analisis Data Penelitian.....	44
3.6.1. Metode Transformasi Data.....	44
3.7. Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1. Uji Normalitas	45
3.7.2. Uji Multikolinieritas	46

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	46
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.9. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²).....	47
3.10. Uji Hipotesis.....	48
3.10.1. Uji Parsial (Uji t)	48
3.10.2. Uji Kesesuaian Model (Uji F)	48
3.11. Definisi Operasional Variabel.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.2. Gambaran Profil Responden Penelitian.....	56
4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	58
4.3.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1)	58
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X2)	62
4.3.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja ASN (Y) ..	68
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	73
4.4.1. Hasil Uji Validitas	73
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	75

4.5.1. Hasil Uji Normalitas	75
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	77
4.6. Hasil Analisis Penelitian	77
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.6.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²).....	78
4.7. Hasil Uji Hipotesis	79
4.7.1. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.8.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	82
4.8.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	90
5.3. Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Capaian persentase Perangkat Daerah yang telah melaksanakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada tahun 2019 sampai dengan 2022	6
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022	5
Tabel 1.2 Budaya Kerja	9
Tabel 2.3 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	22
Table 3.1 Jumlah ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	40
Tabel 3.2 Daftar Responden ASN Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan....	41
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	47
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4.1 Gambaran Profil Responden Penelitian	56
Tabel 4.2 Tabel Interpretasi	58
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (X1)	58
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Budaya Organisasi (X2)	62
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja ASN (Y).....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	101
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	102
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	108
Lampiran 5. Hasil Analisis	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam pelaksanaan keberhasilan kegiatan pada perusahaan atau instansi. Tuntutan perusahaan/ instansi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan/ instansi mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai pegawai yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih dan melatih calon pegawai (Suaiba, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini harus objektif yang akan

berdampak kepada karyawan yang akan selalu memberikan kontribusi positif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerjanya (Balducci, 2019).

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 42 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bahwa Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas utama membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah provinsi serta pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris Daerah mempunyai fungsi:

- 1) Pengoordinasian penyusunan kebijakan Pemerintah Provinsi
- 2) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah Provinsi
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Provinsi
- 4) Pelayanan administratif dan pembinaan ASN pada perangkat daerah provinsi
- 5) Penyelenggaraan pembinaan administrasi, organisasi dan tatalaksana
- 6) Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana Pemerintah Provinsi
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur yang berkaitan dengan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Berelson & Stainer (2002), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan

mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi dan motivasi akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka juga harus meningkatkan kinerja.

Meningkatkan produktivitas kinerja ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan untuk meningkatkan kesejahteraan agar ASN lebih termotivasi dalam bekerja maka dilakukan upaya meningkatkan penghasilan pegawai dalam bentuk Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pada Pasal 8 ayat (2) bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan dengan memperhatikan penilaian kinerja dan disiplin kerja bagi PNS dan CPNS. Akan tetapi sampai dengan saat ini pemberian TPP di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan indikatornya masih berdasarkan pada disiplin kerja PNS/CPNS yaitu dengan perhitungan kehadiran dengan menggunakan scan muka dan finger print pagi dan sore hari.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins & Judge, 2016).

Sebagai model pembangunan kebijakan di daerah, Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan seharusnya memiliki budaya dan kinerja yang baik untuk mendukung terlaksananya visi Sumatera Selatan yaitu “Sumatera Selatan Maju Untuk Semua” dengan misi yaitu:

Misi Pertama: Membangun Sumatera Selatan berbasis ekonomi kerakyatan, didukung sektor pertanian, industri, dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi pengangguran dan kemiskinan baik di perkotaan maupun di perdesaan.

Misi Ketiga: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas KKN dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional, dan responsif.

Misi Kelima: Meningkatkan kehidupan beragama, seni, dan budaya untuk membangun karakter kehidupan sosial yang agamis dan berbudaya, ditopang fisik yang sehat melalui kegiatan olahraga, dan pengembangan pariwisata berorientasi pariwisata religius.

Laporan kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 merupakan dokumen perencanaan strategi yang bertujuan untuk menjadi pedoman pencapaian tujuan kegiatan dalam kurun waktu tahun 2019 - 2023, sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dokumen ini berfungsi untuk menuntun segenap

penyelenggaraan kegiatan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan program/ kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban, guna mendukung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi yang akan dicapai dalam periode lima tahun kedepan. Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan realisasi capaian kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022 untuk sasaran “Berkembangnya Tata Pemerintahan Yang Baik” dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Sekretariat Dearah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

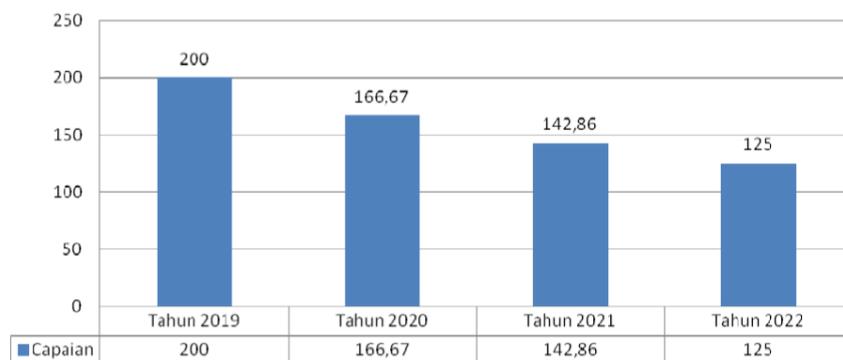
No	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2022			
		Satuan	Target	Realisasi	%
1	Persentase Perangkat Daerah (PD) yang telah memiliki struktur organisasi yang sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan	%	100	100	100
2	Persentase Perangkat Daerah (PD) yang telah menerapkan analisis jabatan dan analisis beban kerja	%	80	100	125
3	Persentase Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) provinsi Sumatera Selatan	%	100	100	100
4	Persentase kehadiran aparatur di Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan	%	97	100	103,09
5	Persentase fasilitasi sarana dan prasarana yang optimal	%	100	94,12	94,12

Sumber Data : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Persentase Perangkat Daerah (PD) yang telah memiliki struktur organisasi yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan pada tahun 2022 ditargetkan 100% Perangkat Daerah dan terealisasi 100% Perangkat Daerah. Keberhasilan capaian indikator persentase Perangkat Daerah yang telah memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan peraturan

perundang-undangan dikarenakan penyusunan Perda organisasi perangkat daerah telah memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dengan program penataan peraturan perundang-undangan dan kegiatan penataan organisasi perangkat daerah Provinsi Sumatera Selatan serta kegiatan penyusunan uraian tugas dan fungsi SKPD Provinsi Sumatera Selatan.

Persentase Perangkat Daerah yang telah menerapkan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada tahun 2022 ditargetkan 80% dan terealisasi 100% sebesar (125%). Hal ini terdapat 41 (empat puluh satu) Perangkat Daerah plus 9 (Biro) dan 3 (tiga) Staf Ahli yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang harus dilakukan validasi Analisis Jabatan dan Analisi Beban Kerjanya.



Sumber Data : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

Gambar 1.1 Grafik Capaian persentase Perangkat Daerah yang telah melaksanakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada tahun 2019 sampai dengan 2022

Capaian persentase Perangkat Daerah yang telah melaksanakan Analisis Jabatan dan analisis beban Kerja mengalami penurunan dari tahun 2019 s.d 2022 hal ini disebabkan adanya perubahan nomenklatur Perangkat Daerah yang secara

otomatis dokumen Anjab dan ABK tersebut harus dibuat kembali serta masih memerlukan tahapan lebih lanjut karena Dokumen Anjab dan ABK bukanlah pekerjaan yang sekali jadi, melainkan perlu secara bertahap dan memerlukan kajian lebih lanjut sebelum akhirnya ditetapkan kembali dalam bentuk Keputusan Gubernur tentang hasil Anjab dan ABK.

Pada tahun 2022 Standar Pelayanan Minimal (SPM) ditargetkan 100% dan terealisasi 100%, hal ini dikarenakan percepatan penerapan SPM merupakan salah satu kebijakan prioritas nasional yang perlu mendapat perhatian dan tindaklanjut oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk melaporkan perkembangan pelaksanaan penerapan dan pencapaian SPM pada tahapan sosialisasi, perhitungan pembiayaan, dan penerapan SPM dalam perencanaan dan anggaran daerah serta kinerja pencapaian SPM Sesuai Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Persentase kehadiran aparatur di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 ditargetkan sebesar 97% dan terealisasi 100% lebih dari target yang telah ditentukan 103,09% hal ini disebabkan adanya sistem absensi wajah dan *finger print* dan diberlakukan pemotongan uang tunjangan apabila mengalami keterlambatan dari jam kerja yang telah ditentukan sehingga tingkat kedisiplinan aparatur dilingkungan Sekretariat Daerah lebih terarah di tahun 2022.

Capaian persentase fasilitasi sarana dan prasarana yang optimal pada tahun 2022 ditargetkan 100% dan terealisasi 94,12%, hal ini disebabkan karena keterbatasan kegiatan yang harus dilaksanakan dengan tenggang waktu yang tidak

singkat. Dari seluruh uraian Capaian Kinerja di atas berdasarkan data pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 bahwa secara umum pelaksanaan sasaran dan kinerja pada Sekretariat Daerah telah berjalan dengan baik dan lancar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins & Judge, 2016). Untuk menjaga agar semua ASN bekerja dengan tertib dan budaya kerjanya terbangun dengan positif maka Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan telah menerbitkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pada Pasal (3) ayat (1) bahwa nilai-nilai organisasi bersumber dari nilai-nilai dasar yang wajib digunakan sebagai acuan setiap Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi sesuai dengan bidang tugas, kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.

Dan pada Pasal (3) ayat (2) bahwa Setiap Pegawai ASN wajib menjunjung tinggi nilai-nilai Organisasi yang meliputi:

- 1) **Berintegritas**, yaitu keselarasan antara pola pikir, perkataan dan perbuatan dengan prinsip, aturan dan norma yang berlaku.
- 2) **Kolaboratif**, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan membangun tim dan kemitraan yang efektif guna mencapai tujuan bersama.
- 3) **Akuntabel**, yaitu setiap pelaksanaan tugas harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan target kinerja yang dievaluasi secara berkala dan transparan.
- 4) **Inovatif**, yaitu kemampuan untuk dapat menciptakan gagasan pembaharuan dalam menghadapi hambatan, tantangan dan rintangan dalam pelaksanaan tugas guna meningkatkan kualitas hasil kerja.
- 5) **Berkeadilan**, yaitu senantiasa mengedepankan pelayanan secara optimal guna memastikan hak berbagai pihak dapat terakomodasi.

Selain itu juga budaya kerja yang harus diterapkan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah “**BerAKHLAK**” (**Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif**) yang berpedoman pada Surat Edaran MENPAN-RB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1.2 Budaya Kerja

No	Budaya Kerja	Keterangan
1	Berorientasi Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. • Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.
2	Akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan perbaikan tiada henti. • Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. • Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
3	Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. • Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

4	Harmonis	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu orang lain belajar. • Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik • Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. • Suka menolong orang lain.
5	Loyal	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun lingkungan kerja yang kondusif. • Memegang teguh Ideologi Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 • Setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah • Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
6	Adaptif	<ul style="list-style-type: none"> • Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan. • Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. • Bertindak proaktif.
7	Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. • Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. • Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan Bersama.

Sumber Data : Biro Organisasi Setda Provinsi Sumatera Selatan

ASN yang handal sejatinya menjadi sebuah himpunan sistem yang solid, kuat dan profesional. Himpunan ASN yang kuat dan professional itu terhimpun dalam suatu unit organisasi yaitu Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sejauh ini sebagai sebuah unit pemerintah indikator untuk melihat capaian kinerja efektifitas sebuah unit organisasi pemerintahan dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dari organisasi yang bersangkutan, khusus Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan data LKjIP Tahun 2022 bahwa secara umum pelaksanaan sasaran dalam kerjanya berjalan dengan baik dan lancar. Meskipun Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang peningkatan kesejahteraan, telah menghadirkan regulasi budaya kerja, dan dengan capaian kinerja yang sudah tergolong baik, namun dalam kesehariannya dapat dimungkinkan masih ada ASN2 yang belum termotivasi, kurang termotivasi atau

bahkan masih menemukan adanya ASN yang tidak disiplin dengan ditunjukkan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja, datang lebih siang, pulang lebih awal atau bahkan datang hanya untuk scan wajah pagi dan sore, pekerjaan yang tidak tuntas, selesai tidak pada waktunya. Ini menjadi sebuah fenomena yang lazim umumnya, begitu juga dengan ASN dilingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Pham (2022); Suaiba (2021); Shahzadi (2020); Nzewi (2020); Cote (2019); Sari (2019); Olusadum & Anulika (2018); Abdullah (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Cahya, Ratnasari, & Putra (2021); Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Luhur (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Alimuddin & Artiyany (2022); Wicaksono, Suyatin, Sunarsi, Affandi, & Herling (2021); Makkulau (2020); Surya, Badia, & Marlina (2019); Dumanauw (2018); Novziransyah (2017); Jannah (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Ferdian & Devita (2020); Girsang (2019); Nurhalim (2019) menunjukkan hasil

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai variabel independen motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut: Untuk mencari bukti empiris dengan cara

menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- 1) Sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan para pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk membangkitkan dan memperbaiki performa kinerja pegawai serta sebagai evaluasi terhadap kebijakan yang selama ini diterapkan.
- 2) Bagi para peneliti sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5 (2), 187–193.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 4 (2)(ISSN: 2477-3824).
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4 (1).
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 (2).
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol 10(ISSN 1833-3850).
- Kiruja, & Mukuru, E. (2020). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol 2 (4)(ISSN: 2278-3369), 73–82.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Leman, S., Ramly, M., & Mapparenta. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, Vol. 9 (1).
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE*, Vol 6, 327 – 344.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8 (4)(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.
- Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *Journal of Management & Business*, Vol. 3 (2)(ISSN : 2598-831X).
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Salemba Empat.

- McClelland, D. (1961). *Motivational Needs Theory*. NetMBA.com
- Mfinanga, A. S. (2018). Assessing The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regularoty Boards: A Case Study of The Tanzania Commission For Universities. *Journal University of Tanzania*.
- Muhyiddin, N. T., Tarmizi, M. I., & Yulianita, A. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Sosial (Teori, Konsep, dan Rencana Proposal)*. Salemba Empat.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik, Vol. 2 (1)*.
- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 8 (4)*(ISSN: 2477-8874).
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)*(ISSN: 2346-724X (P)).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy, Vol 9 (1)*(ISSN 1923-3965).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 7 (8)*(ISSN: 2288-4637), 577–588.
- Pasaribu, M. I. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. *Jurnal Sosial Sains*.
- Pham, T.-V., Huang, Y.-F., & Do, M.-H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 9 (1)*(ISSN: 2288-4637), 399–408. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no1.0399>
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Vol. 2 (2)*, 63–72.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

- Sari, D. P. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2020). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management, Vol 6*(ISSN 2222-1905).
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol. 5 (3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, Vol. 9 (8)(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences, Vol 1 (1)*, 61–69.
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5 (1)*(ISSN: 2581-2769).