

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING* DAN
ORGANIZATIONAL AGILITY TERHADAP MOTIVASI
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN
PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Administrasi Publik



Diajukan oleh:

JUANA SILITONGA

NIM. 07011282126066

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING* DAN
ORGANIZATIONAL AGILITY TERHADAP MOTIVASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**

Oleh:

**JUANA SILITONGA
NIM. 07011282126066**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Maret 2025

Pembimbing

Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si

NIP.197808182009121002



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP.196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING* DAN
ORGANIZATIONAL AGILITY TERHADAP MOTIVASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

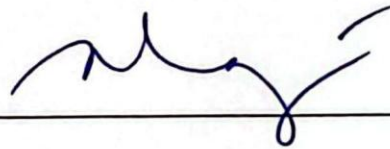
SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Pada Tanggal 30 April 2025
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

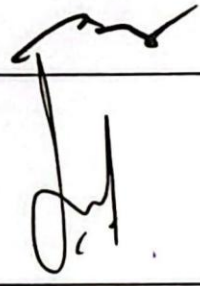
Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si
NIP.197808182009121002

Ketua



Drs. Mardianto, M.Si
NIP.196211251989121001

Anggota



Lisa Mandasari, S.IP., M.Si
NIP.198603272023212029

Anggota

 Dekan FISIP UNSRI, Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221990031004	Mengetahui, Ketua Jurusan  Dr. M. Nur Budiyanoto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001
---	---

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juana Silitonga

NIM : 07011282126066

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Organizational Learning* dan *Organizational Agility* Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan**" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Indralaya, 4 April 2025



Juana Silitonga

NIM. 07011282126066

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kau hiasi kehidupanku, dengan kemurahan-Mu. Kau rancangkan masa depanku, penuh dengan harapan. Aku ada saat ini, semuanya karna kasih-Mu; aku hidup hari ini, semua berkat kemurahan-Mu. Terima kasih, Yesus; Engkau sangat baik, teramat baik bagiku”. – *NDC Worship*

“Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang”.

Amsal 23: 18

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua penulis, Mama & Bapak
2. Saudari penulis, Sertiana dan Pirhot
3. Seluruh dosen dan Pegawai FISIP UNSRI
4. Teman-teman PDO SION Angkatan 2021
5. Teman-teman penulis selama perkuliahan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia-Nyalah penulis diberikan kesehatan, kesanggupan dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Learning* dan *Organizational Agility* Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.”** Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis menyadari bahwa banyak yang memberikan bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan belajar dan kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak dan ibu penulis beserta adik penulis yang turut serta dalam memberikan dukungan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta seluruh jajarannya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M. Si selaku Dekan Fisip Unsri.
5. Bapak Dr. Nur Budiyanto. S.Sos., MPA sebagai Kepala Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
6. Bapak Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan terhadap penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
8. Seluruh pegawai dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bantuan dalam mengurus proses administrasi dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk kedua orang tua penulis Bapak Edusman dan Ibu Helmina yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, serta selalu mendoakan penulis untuk bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan banyak

terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa selalu mengusahakan untuk anaknya agar bisa menjadi sarjana pertama dalam keluarganya. Semoga bapak dan mama sehat, panjang umur, serta bahagia selalu.

10. Untuk kedua adik penulis, Sertiana dan Pirhot yang juga turut mendukung serta mendoakan penulisan skripsi ini. Semoga penulis bisa menjadi panutan untuk kedua adiknya agar bisa menyusul menjadi sarjana dalam keluarga.
11. Untuk teman-teman seperjuangan di PDO SION Gang Lampung Ayu Yohana Nababan, Lilis Sihombing, Puspita Sipangkar yang sudah menjadi tempat pulang saat penulis hampir menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, motivasi serta semangat yang tiada hentinya diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa sampai di titik ini.
12. Terima kasih juga kepada Esde Famz yang selalu membersamai penulis kurang lebih 3,5 tahun ini. Terima kasih atas cinta dan juga kasih sayang yang selalu diberikan kepada penulis.
13. Seluruh pihak yang turut membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.

Atas bantuan dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya. Penulis dengan sadar mengetahui bahwa skripsi ini bukan skripsi yang sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari segala pihak dinilai begitu berharga bagi penyempurnaan selanjutnya. Seyogyanya skripsi ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan kita bersama.

Indralaya, April 2024

Juana Silitonga

ABSTRACT

Along with the increasing need from various stakeholders for accurate, up-to-date, rapid, and diverse data for effective decision-making, the Central Statistics Agency faces significant pressure to enhance its performance. This demand necessitates that BPS, including its South Sumatra Provincial Office, undergoes organizational transformation to become more adaptive, innovative, and responsive to dynamic strategic environments. The success of this transformation critically depends on the organization's capacity for rapid learning and adaptation, concepts known as organizational learning and organizational agility. However, the pressure to meet rising expectations within tighter deadlines, coupled with the demands of learning and adapting to change, can become significant sources of stress and increased workload for its civil servants. If these demands for change and enhanced performance are not counterbalanced by adequate support systems, effective capacity building, and a conducive work environment, there is a potential for burnout, ultimately leading to decreased work motivation among the civil servants of the BPS South Sumatra Provincial Office. This study aims to analyze the influence of organizational learning and organizational agility on the work motivation of civil servants at the BPS South Sumatra Provincial Office. This research employed a quantitative approach utilizing multiple linear regression analysis. The results indicate that, partially, organizational learning does not have a significant effect on the work motivation of civil servants at the BPS South Sumatra Provincial Office, whereas organizational agility partially demonstrates a positive and significant influence on their work motivation. Furthermore, when examined simultaneously, both organizational learning and organizational agility exert a significant positive influence on the work motivation of civil servants at the BPS South Sumatra Provincial Office.

Keywords: *Organizational Learning, Organizational Agility, Work Motivation*

Supervisor



Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si

NIP.197808182009121002

Palembang, April 2025

Head of the Department of Public Administration
Faculty of Social and Political Sciences, Sriwijaya
University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP.196911101994011001

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan berbagai pihak akan data yang akurat, terkini, cepat dan beragam untuk pengambilan keputusan yang efektif, BPS menghadapi tekanan signifikan untuk meningkatkan kinerjanya. Tuntutan ini mendorong BPS, termasuk BPS Provinsi Sumatera Selatan untuk melakukan transformasi organisasi agar menjadi lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan strategis. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat yang dikenal dengan *organizational learning* dan *organizational agility*. Namun, disisi lain tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang semakin tinggi dengan tenggat waktu yang lebih singkat, serta tuntutan untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan, dapat menjadi sumber stres dan beban kerja yang berat bagi para aparatur sipil negara. Jika tuntutan perubahan dan peningkatan kinerja ini tidak diimbangi dengan sistem dukungan yang memadai, pengembangan kapasitas yang efektif, atau lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut berpotensi menimbulkan kejenuhan dan pada akhirnya mengarah pada menurunnya motivasi kerja dikalangan aparatur sipil negara BPS Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *organizational learning* dan *organizational agility* terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *organizational learning* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan variabel *organizational agility* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan. Terakhir, secara simultan variabel *organizational learning* dan *organizational agility* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: *Organizational Learning, Organizational Agility, Motivasi Kerja*

Pembimbing



Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si
NIP.197808182009121002

Palembang, April 2025
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1 Latar Belakang Masalah.....	12
1.2 Perumusan Masalah	24
1.3 Tujuan Penelitian	25
1.4 Manfaat Penelitian	25
1.4.1 Manfaat Teoritis	25
1.4.2 Manfaat Praktis	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Konsep Organisasi Publik.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Konsep <i>Public Service Motivation</i> (PSM)	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 <i>Organizational Learning</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 <i>Organizational Agility</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.

2.3	Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2.4	Pengembangan Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....		Error! Bookmark not defined.
3.1	Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2	Defenisi Konsep	Error! Bookmark not defined.
3.3	Defenisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Sumber Data Primer	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Sumber Data Sekunder.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2	Uji Reabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.5	Analisis Signifikansi (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3.7.6	Analisis Signifikansi (T-Test).....	Error! Bookmark not defined.
3.7.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
3.8	Sistematika Penulisan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1	Gambaran Umum Instansi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Karakteristik Demografi Responden.....	Error! Bookmark not defined.

4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	.Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	Error! Bookmark not defined.
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.4	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.5	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1	Pengaruh <i>Organizational Learning</i> Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada BPS Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
4.5.2	Pengaruh <i>Organizational Agility</i> Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
4.5.3	Pengaruh <i>Organizational Learning</i> dan <i>Organizational Agility</i> Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada BPS Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN		
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		26

LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
----------------	-------------------------------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2 Defenisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3 Bobot Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5 Uji T	Error! Bookmark not defined.
Tabel 7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 9 Karaktersitik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 11 Uji Validitas Organizational Learning	Error! Bookmark not defined.
Tabel 12 Uji Validitas Organizational Agility	Error! Bookmark not defined.
Tabel 13 Uji Validitas Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 14 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 17 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 19 Hasil Uji t (Parsial)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 20 Hasil Uji F (Simultan).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 21 Hasil Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2 BPS Povinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3 Logo Badan Pusat Statistik	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4 Struktur Organisasi BPS Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5 Hasil t Tabel Uji t	Error! Bookmark not defined.
Gambar 6 Hasil F Tabel Uji F	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR SINGKATAN

BPS	: Badan Pusat Statistik
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PSM	: <i>Public Service Motivation</i>
TPB/SDGs	: Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/ <i>Sustainable Development Goal's</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat persaingan yang semakin tinggi, lingkungan yang cenderung dinamis, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, membuat suatu organisasi dituntut untuk tetap mampu produktif, efisien dan efektif dalam melakukan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia inilah yang menjadi faktor penentu keberhasilan suatu pelayanan dalam sebuah organisasi. Di dalam organisasi tanpa di dukung oleh pegawai yang berkompeten, berkualitas disertai dengan skill yang mendukung maka akan sulit untuk sebuah organisasi untuk mempertahankan, mengembangkan serta memajukan organisasinya dimasa depan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 sumber daya manusia yang ada dibawah naungan pemerintahan diberi nama sebagai Aparatur Sipil Negara (Presiden Republik Indonesia, 2023). Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara adalah semua kegiatan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang

terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Sumendap et al., 2015).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas maka akan dilakukan proses rekrutmen melalui beberapa tahap dan persyaratan yang cukup ketat. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan munculnya gangguan dalam proses mencapai tujuan organisasi, baik dalam kinerja ataupun keberlangsungan hidup perusahaan. Tidak hanya organisasi, tapi individu di dalam organisasi juga harus terus belajar dan mau berubah. Oleh sebab itu yang harus dilakukan organisasi untuk tetap *survive* dan berkembang ialah dengan mampu merespon setiap perubahan lingkungan dan secepat mungkin beradaptasi dengan organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja organisasi itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi adalah memberikan dorongan agar para aparatur sipil negara dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada para aparatur sipil negara. Hal ini dilakukan untuk menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas yang baik. Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Uno, 2011).

Dengan demikian, ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja aparatur sipil negara, diantaranya adalah *organizational learning* dan *organizational agility*. *Organizational learning* adalah entitas yang belajar secara kolektif dan mengelola pengetahuan untuk mencapai keberhasilan (Schwandt & Marquardt, 1999). *Organizational learning* merujuk pada proses di mana organisasi mengembangkan, memperoleh, dan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerjanya. *Organizational learning* adalah sebuah organisasi yang siap untuk melaksanakan eksperimen dan mampu untuk belajar serta berkembang dari pengalaman yang dimilikinya dan biasanya akan lebih sukses dan berkembang daripada organisasi yang tidak melakukannya (Wheelen et al., 2018). *Organizational learning* yang diterapkan pada sebuah organisasi diharapkan mampu mempertahankan, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi serta mampu membawa perubahan yang lebih baik untuk kemajuan organisasi dengan selalu mendukung pembelajaran yang dilakukan oleh para aparatur sipil negara.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang memiliki tugas untuk melakukan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mempunyai fungsi melakukan pengkajian, penyusunan, perumusan kebijakan di bidang statistik, pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintahan di bidang kegiatan statistik, penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum. Untuk melaksanakan tugasnya dalam menyediakan data yang akurat sebagai indikator baik dalam hal perencanaan maupun evaluasi pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta.

Pada era disrupsi ini, kebutuhan akan data yang akurat dan terkini semakin meningkat. Berbagai pihak, baik pemangku kepentingan maupun masyarakat umum, menuntut informasi cepat dan beragam untuk pengambilan keputusan yang efektif. Kondisi ini mendorong Badan Pusat Statistik (BPS) untuk menyediakan data statistik yang berkualitas dengan tenggat waktu yang lebih singkat. Namun, peningkatan jumlah survei dan variabel yang dikumpulkan menimbulkan tantangan tersendiri, terutama bagi petugas dan responden dilapangan. Oleh karena itu, BPS melakukan penyederhanaan proses bisnis statistik guna meminimalisasi beban responden dan menjaga kualitas data yang dihasilkan. Dinamika lingkungan strategis menuntut BPS untuk bertransformasi menjadi organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan (Badan Pusat Statistik, 2021).

Transformasi BPS tercermin dalam berbagai perubahan, mulai dari struktur organisasi, proses bisnis, hingga budaya kerja. Salah satu contoh nyata adalah penerapan teknologi digital dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data (Siregar, 2023). BPS telah mengimplementasikan berbagai inovasi seperti survei online, sistem manajemen data terpusat, dan diseminasi melalui media sosial. BPS juga aktif mengembangkan *Integrated Statistical Service* (PST) dan Sistem Informasi Layanan Statistik Terintegrasi (SILASTIK) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan. Selain itu, terdapat empat upaya transformasi besar yang dilakukan BPS untuk memajukan perstatistikan di Indonesia, yaitu: (1) modernisasi infrastruktur statistik; (2) integrasi proses bisnis statistik; (3) penguatan data kelola dan manajemen sumber daya; dan (4) pengembangan statistik modern. Upaya-upaya ini sejalan dengan rekomendasi dari OECD (*The Organization for Economic Co-operation and Development*) tentang praktik-praktik statistik yang baik dan bertujuan

untuk menghasilkan output yang bermanfaat bagi kemajuan perstatistikan di Indonesia khususnya Provinsi Sumatera Selatan (Badan Pusat Statistik, 2021).

Transformasi ini menuntut adanya perubahan signifikan dalam organisasi, termasuk di BPS Provinsi Sumatera Selatan. Keberhasilan transformasi BPS sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat, yang dikenal dengan istilah *organizational learning* dan *organizational agility*.

Organizational learning (pembelajaran organisasi) adalah sebuah respon dimana anggota organisasi yang bertindak sebagai agen pembelajaran bagi organisasi dalam menanggapi perubahan yang terjadi di dalam lingkungan internal maupun eksternal dengan mendeteksi dan mengoreksi kesalahan di dalam organisasi serta menanamkan pengetahuan yang mereka dapat dari belajar ataupun dari pengalaman yang dimilikinya. Proses *organizational learning* dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai (Argyris & Schön, 1997).

Organizational learning mampu memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi dengan membantu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta skill melalui pengalaman yang diperoleh melalui pelatihan, pengalaman kerja serta interaksi dengan para mitra dan dinas yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu memberikan pelatihan berupa latihan dan contoh kasus juga bermanfaat bagi anggota organisasi sehingga anggota organisasi lebih berdisiplin dengan pemikirannya serta lebih memperhatikan detail suatu pekerjaan.

Organizational learning akan membantu individu untuk mampu menghasilkan ide-ide didalam proses bekerja yang lebih baik dan efektif. Semakin baik penerapan

organizational learning di dalam sebuah organisasi maka akan meningkat pula motivasi kerja organisasi, dimana secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja para pegawai organisasi itu sendiri.

Selain *organizational learning*, *organizational agility* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. *Organizational agility* dipandang sebagai sebuah kebutuhan dibandingkan sebuah tujuan di dunia yang serba cepat ini. Ketangkasan organisasi (*organizational agility*) merupakan suatu sarana untuk merespon tantangan lingkungan yang semakin cepat (Alavi et al., 2014).

Akkaya & Mert (2022) menyebutkan bahwa *organizational agility* dideskripsikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan operasional secara efisien dalam menanggapi permintaan yang tidak dapat diprediksi dan berkembang. *Organizational agility* adalah sebuah kompetensi utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif pada pasarnya serta menjadi pembeda dalam menciptakan pemikiran strategis dan inovatif yang mampu mengambil keuntungan dari setiap perubahan yang berkelanjutan. *Organizational agility* memerlukan kesepakatan untuk mencapai tujuan organisasi dan hal ini harus dilakukan oleh kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan (Wijaya, 2023).

Semakin tinggi *organizational agility* yang dimiliki organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja serta kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Wijaya, 2023). Hal ini dikarenakan pegawai merasa bahwa mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan. Tetapi, dibalik kinerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh pegawai tentu saja

banyak hal yang sudah dilalui. Salah satunya adalah turunnya motivasi kerja para pegawai negeri sipil karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang cukup singkat.

Transformasi BPS yang sedang berlangsung diyakini akan memberikan dampak signifikan terhadap *organizational learning* dan *organizational agility*. Penerapan teknologi digital, misalnya, dapat mempermudah akses informasi dan pengetahuan, sehingga mendorong proses pembelajaran dalam organisasi. Namun, transformasi di BPS juga dapat menghambat *organizational learning* jika tidak dikelola dengan baik. Hambatan tersebut dapat berupa resistensi terhadap perubahan dari aparatur sipil negara yang enggan mempelajari hal baru atau kesulitan dalam implementasi program atau inovasi baru mungkin tidak dievaluasi dan dipelajari dengan baik, sehingga organisasi tidak belajar dari kesalahan. Di sisi lain, transformasi juga dapat memunculkan tantangan baru seperti kebutuhan akan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) (Siregar, 2023).

Organizational learning, *organizational agility* dan motivasi kerja merupakan elemen yang saling terkait dan penting dalam konteks transformasi organisasi. Peningkatan *organizational learning* akan mendorong terciptanya *organizational agility* karena organisasi mampu belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki (Al Salhi, 2024). *Organizational agility* yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN akan merasa termotivasi untuk berkontribusi dan berinovasi dalam organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Selain *organizational learning* dan *organizational agility*, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendukung transformasi BPS adalah motivasi kerja ASN itu sendiri. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan ASN untuk mencapai tujuan organisasi (ElikSusanto, 2017). ASN yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal, berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan (Darman & Sellang, 2018).

Transformasi BPS diyakini dapat mempengaruhi motivasi kerja ASN. Perubahan struktur organisasi, proses bisnis, dan budaya kerja dapat meningkatkan motivasi kerja ASN. Misalnya, penerapan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan fleksibilitas, sehingga berpotensi meningkatkan motivasi kerja. Namun, di sisi lain, ASN juga dituntut untuk menguasai kompetensi baru dan beradaptasi dengan budaya kerja yang baru, yang dapat menjadi sumber tekanan dan menurunkan motivasi kerja (Hanafi et al., 2018).

Dalam konteks TPB/SDGs, organisasi yang memiliki *organizational learning* yang kuat, *organizational agility* yang tinggi serta motivasi kerja pegawai yang tinggi memiliki peran yang cukup penting dalam mewujudkan indikator TPB/SDGs poin ke 16, yaitu mencapai perdamaian, keadilan dan lembaga yang kuat (Sutopo et al., 2014). Untuk mencapai perdamaian, keadilan dan lembaga yang kuat, maka organisasi harus terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang selalu terjadi seiring berjalannya waktu. Ini berarti organisasi harus belajar bagaimana cara untuk memastikan seluruh anggota organisasi memiliki kesetaraan dalam mengakses keadilan. Dengan adanya *organizational learning* memungkinkan sebuah organisasi mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan partisipasinya dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu organisasi juga harus mampu mengidentifikasi serta memiliki upaya dalam mengatasi sumber kekerasan dan konflik yang mungkin terjadi di dalam organisasi. Untuk mengurangi terjadinya kekerasan dan konflik dalam sebuah organisasi, maka organisasi juga harus memberikan pembelajaran kepada para anggota organisasi mengenai toleransi, diskriminasi dan kesadaran akan hak-hak setiap anggota organisasi.

Organizational agility adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi dimana organisasi tersebut mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif dalam merespon perubahan lingkungan pekerjaan. Organisasi yang memiliki ketangkasan pasti akan lebih cepat menyediakan strategi untuk memenuhi setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan. *Organizational agility* ini pun akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan SDGs poin ke 16, yaitu perdamaian, keadilan dan lembaga yang kuat dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dinamis dan responsif. Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang kuat akan memotivasi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Akses keadilan yang setara, lingkungan kerja yang damai dan organisasi yang kuat tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai, serta mampu meningkatkan kepercayaan para masyarakat terhadap sistem hukum dan pengelolaan sumber daya yang ada.

Beberapa riset yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu seperti Warouw et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Selain itu, ada juga penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tim kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya semakin kompak tim dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi para pegawai, dan

begitu pula sebaliknya apabila tim kerja tidak solid dan tidak berjalan dengan baik maka motivasi kerja pegawai pun akan semakin berkurang (Riyanto & Anto, 2022).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hardono et al., (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 3.31% serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisiennya mencapai 4,85 %. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Prasetyo (2018) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biznet Networks. Semakin baik sistem kompensasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan memberikan pengaruh yang baik pula dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila sistem kompensasi dalam sebuah organisasi buruk maka motivasi kerja para karyawannya pun ikut memburuk. Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Beban kerja, stres kerja juga bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla et al., (2022) dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja serta stress kerja yang dialami oleh pegawai RSUD Kanjuruhan mampu menurunkan motivasi kerja para perawat dan bidan. Motivasi kerja sendiri memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kinerja para karyawan dalam suatu organisasi.

Dengan adanya pelatihan kerja dalam suatu organisasi tentu saja akan menambah keterampilan juga keahlian yang dimiliki seorang karyawan dalam bidangnya. Oleh karena itu, karyawan akan lebih cenderung termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Tetapi pernyataan ini tidak didukung

oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Yunior (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar.

Organizational learning adalah suatu keadaan dimana sebuah organisasi terus menerus melakukan proses belajar untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pembelajaran ini dilakukan agar organisasi bisa bertahan ditengah-tengah perubahan yang terus terjadi. Sedangkan *organizational agility* adalah kemampuan organisasi untuk merespon dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Organisasi yang agile mampu mengidentifikasi peluang dan ancaman, mengambil keputusan yang tepat, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan secara efektif. Seperti kita ketahui bahwa dengan adanya *organizational learning* dan *organizational agility* ini otomatis akan meningkatkan kualitas kinerja para aparatur sipil negara. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Podungge et al., (2024) yang menyebutkan bahwa *organizational learning* dan *organizational agility* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Disiplin dalam dunia kerja merupakan salah satu hal penting dalam menunjang tingginya tingkat motivasi pegawai dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar. Nuning Nurna Dewi (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Praditya Maha Putra & Sudibya (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sendiri memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya semakin baik

kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja para pegawai dalam sebuah organisasi. Seleksi dan penempatan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Okta (2023) menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan kerja secara langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi diharapkan mampu mempertahankan dan juga meningkatkan proses seleksi untuk mendapatkan calon pegawai yang berkompeten dan bertanggung jawab. Selain itu penempatan kerja harus didasarkan pada prestasi, pengalaman dan kesehatan secara fisik dan mental usia serta status perkawinan. Dengan penempatan kerja yang tepat motivasi kerja pun seharusnya dapat meningkat.

Berdasarkan beberapa riset yang dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti dijelaskan di atas menunjukkan bahwa penelitian tersebut lebih banyak berfokus dalam meneliti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, semangat kerja, kompetensi, tim kerja, penempatan kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja para pegawai. Meskipun ada beberapa penelitian yang menggunakan variabel *organizational learning*, akan tetapi penelitiannya sangat terbatas apalagi dalam konteks pengaruhnya terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara. Selain itu, dalam penelitian terdahulu yang sudah penulis rangkum sama sekali tidak ada yang membahas tentang pengaruh *organizational agility* terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara. Dengan demikian, penulis masih memiliki waktu, kesempatan dan ruang untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam tentang **“Pengaruh Organizational Learning dan**

Organizational Agility Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.”

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh *organizational learning* dan *organizational agility* terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan dan pengetahuan yang berharga mengenai bagaimana cara Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan memanfaatkan *organizational learning* dan *organizational agility* dalam meningkatkan motivasi kerja para aparatur sipil negara Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *organizational learning* berpengaruh secara signifikan dengan motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah *organizational agility* berpengaruh secara signifikan dengan motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah *organizational learning dan organizational agility* berpengaruh secara signifikan dengan motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk menganalisis apakah *organizational agility* berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk menganalisis apakah *organizational learning* dan *organizational agility* berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguji secara empiris mengenai pengaruh *organizational learning* dan *organizational agility* terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji dengan topik penelitian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan dalam mengevaluasi motivasi kerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti *organizational learning* dan *organizational agility*. Dari hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk memformulasikan strategi peningkatan motivasi kerja aparatur sipil negara pada Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. 4(1), 81–88.
- Agung Nugroho, E. (2023). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(8), 1170–1186. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i8.675>
- Agus Sutopo, S.ST, Dian Fitriana Arthati, S.ST, Utari Azalika Rahmi, S. S. (2014). Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs). *Bps*, 1–172.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A. ni, Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). Metode penelitian kuantitatif & kualitatif. In *Tohar Media* (Issue Mi).
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Akkaya, B., & Mert, G. (2022). Organizational agility, competitive capabilities, and the performance of health care organizations during the COVID-19 pandemic. *Central European Management Journal*, 30(2), 2–25.
- Al Salhi, N. (2024). The Impact of Organizational Learning Capability on Organizational Agility. *2024 2nd International Conference on Cyber Resilience (ICCR)*, 1–6.
- Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52(21), 6273–6295.
- Alfiana, P. A., Netania Emilisa, & Tiara Puspa. (2023). Pengaruh Corporate Culture, Employee Motivation, Dan Organizational Innovation Terhadap Organizational Effectiveness Pada Karyawan Di Perusahaan Sektor Kesehatan Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2195–2206. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16889>

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Amri, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Reis*, 77/78, 345. <https://doi.org/10.2307/40183951>
- Arifin, R., & Purwanti, H. (2023). Examining the Influence of Leadership Agility, Organizational Culture, and Motivation on Organizational Agility: A Comprehensive Analysis. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 33–54. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.205>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Arah Perubahan Badan Pusat Statistik 2021-2024. *Badan Pusat Statistik*, 1–125.
- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(3), 190–196. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2016.04.007>
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer, R. L. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public Administration Review*, 60(3), 254–264. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00085>
- Charbonnier-voirin, A. (2011). *Management surement scale of organizational agility*. 14(2), 119–156.
- Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative and mixed methods approaches. *London and Thousand Oaks: Sage Publications*.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*,

7(4), 499–518.

Darman, M., & Sellang, K. (2018). Sidenreng Rappang Provinsi. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 15(1), 132–137.

Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149.

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.

Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.

Dewi Fitriyani. (2014). Balanced Scorecard: Alternatif Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Cakrawala Akuntansi*, 6(1), 16–31.

Dupont, L. (2019). Agile innovation: Creating value in uncertain environments. *Journal of Innovation Economics and Management*, 1(28), 1–5. <https://doi.org/10.3917/jie.028.0001>

Elik Susanto, E. (2017). *Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Kantor Camat Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara)*. 5.

Elisa, Widodo, S., & Nasution. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(1), 521–541.

Garvin, D. A. (1994). Building a learning organization. *Business Credit-New York-*, 96, 19.

Hadi, H. K., Juniawati, T., & Siswanto, T. (2018). Pengaruh Budaya dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT NAV Jaya Mandiri Mataram. *Jurnal Kompetitif*, 4(2).

Hamzali, S. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1 Januari), 1–9.

Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). the Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ' S Work Achievement. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Hartadi, A., Mujanah, S., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). *The Influence of Agile Leadership , Resilience and Technology Sensing on Employee Performance with Employee Well Being as an Intervening Variable on State Civil Apparatus (ASN) Employees at the Forestry Service of East Java Province*. 4(1), 211–224. <https://doi.org/10.55299/ijec.v4i1.1247>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.
- Hoirunnisah, I., Adriani, Z., & Wilian, R. (2019). Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 89–98. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16674>
- Hubaisy, Z., Suharsono, A., & Helpiastuti, S. B. (2014). Evaluasi Kinerja PDAM Kota Probolinggo dalam Perspektif Balanced Scorecard. *E-SOSPOL*, 1(1), 10–24.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*. UR Press.
- Jabnoun, N. (2024). Measuring agility in local government agencies. *Management & Sustainability: An Arab Review*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MSAR-09-2023-0048>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jo, Y., & Hong, A. J. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900830>
- KabuL Kabul, & Muh Lalu. (2016). Organisasi Pembelajaran: Teori Dan Realita.

Journal Ilmiah Rinjani _ Universitas Gunung Rinjani, 3, 109–115.

- Kaur, A. (2013). Maslow ' s Need Hierarchy Theory : *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*, 3(10), 1061–1064.
http://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n10_03.pdf
- Kunartinah, & Sukoco, F. (2010). Pengaruh Pendidikan Danpelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 74–84.
- Lesmana, P., Kosasih, Kadarisman, S., & Paramarta, V. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vio Resources*. 18(1978), 53–54.
- Linda, S. A., Laksmi, A. A. R. S., & Larantika, A. A. A. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur – NTT. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–12.
<https://doi.org/10.22225/pi.8.1.2023.1-12>
- L isnarini, N., & Suminar, J. R. (2025). Motivasi Dan Hambatan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sistem Work From Home (Wfh)(Studi Pada Salah Satu Kementerian Di *Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id*, 3.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3074543&val=13943&title=>
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2024). Organizational Agility During Crisis: Do Employees' Perceptions of Public Sector Organizations' Strategic Agility Foster Employees' Work Engagement and Well-being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 209–229. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9>
- Lukić-Nikolić, J., Dudić, B., & Mirković, V. (2024). The impact of employee engagement on organizational agility in the digital age: A case study of the software development company. *International Review*, 1–2, 15–25.
<https://doi.org/10.5937/intrev2401015n>
- Mahsun, M. (2017). Pengertian dan Ruang Lingkup Organisasi Sektor Publik. *Modul*

- 1, 2–17. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/EKAP4404-M1.pdf>
- Mahsun, M., Sulistyowati, F., & Purwanugraha, H. A. (2011). Akuntansi sektor publik. *Yogyakarta: BPFE*.
- Malayu, S. P. H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi Bumi Aksara. *Jakarta: Grasindo*.
- Malik, M. E. (2010). *Impact of Motivation to Learn and Job Attitudes on Organizational Learning Culture in a Public Service Organization of Pakistan*. 25(2), 217–235.
- Marlikan, M. (2011). Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah. *Manajemen Bisnis*, 1(1), 57–64.
- Marpaung, P. M. (2020). Manajemen Organisasi Pembelajar di Institusi Publik. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 1(2), 100–107. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/30>
- Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success. (*No Title*).
- Marsick, V., & Warkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of a Organizational Learning Culture. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151. <https://doi.org/10.1177/1523422303251341>
- Maulida, W. U., Andari, T. T., & Yulianingsih, Y. (2024). Pengaruh Brand Trust, Customer Value dan Customer Experience terhadap Customer Satisfaction pada CV. Syifa Adventure. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1023–1035. <https://doi.org/10.37481/jmneb.v4i3.858>
- Megheirkouni, M. (2017). Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and non-profit sports organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 596–612. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2016-1042>
- Morton, C. E. (2023). *Calhoun: The NPS Institutional Archive DSpace Repository*

2023-12 Agility In Public Organizations: The Role Of Temporary Routines.

- Nafei, W. A. (2016). Organizational Agility: The Key to Improve Organizational Performance. *International Business Research*, 9(3), 97.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v9n3p97>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selat*. 7(September), 172–190.
- Nordiawan, D. (2009). *Akuntansi sektor publik*.
- Novianti, J., Aliddin, L. A., Masri, M., Ramdhani, F., & Nofal Nur. (2023). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN*. 15(2), 207–213.
- Nuning Nurna Dewi, R. A. M. E. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
<https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358>
- Nurlina, & Yulianti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Tahun 2021. *Jurnal Menara Ilmu*, XVII(01), 84–97.
- Octavia, O., Amanda, D., Alamsjah, A., & Firdaus, F. (2023). Pengaruh Ketangkasan Organisasi Untuk Mencapai Kesuksesan Digital Transformasi. *Syntax Idea*, 5(11), 1799–1810.
- Okta, M. A. (2023). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Radja Angkut Indonesia Tanjung Morawa. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 392–410.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181–197.

- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367–373.
- Podungge, R., Tantawi, R., & Indriyani, I. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4, 15734–15742. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10884>
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Prasetyo, A. P., Nurhayati, M., & Mindarti, C. S. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Intellectual Capital on Organizational Agility with Organizational Learning as a Mediating Variable. *International Journal of Management and Business Applied*, 3(1), 43–61.
- Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In Cv. *Wade Group*.
- Remedios, R., & Boreham, N. (2004). Organisational learning and employees' intrinsic motivation. *Journal of Education and Work*, 17(2), 219–235. <https://doi.org/10.1080/13639080410001677419>
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.

- Saha, N., Sáha, T., Gregar, A., & Sáha, P. (2020). Organizational agility and organizational learning: Do they accelerate organizational innovation and competency? *Proceedings of the European Conference on Innovation and Entrepreneurship, ECIE, 2020-Septe*(Najrani 2016), 578–586. <https://doi.org/10.34190/EIE.20.030>
- Salsabila, A. T., & Megawaty, M. (2023). Pengaruh Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku dan Papua. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 189–201.
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santos-Vijande, M. L., López-Sánchez, J. Á., & González-Mieres, C. (2012). Organizational learning, innovation, and performance in KIBS. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 870–904.
- Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). Workforce Agility and Adaptive Performance in Government Institution: the Mediating Role of Work Engagement. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25(1), 55–62. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.55-62>
- Schwandt, D., & Marquardt, M. J. (1999). *Organizational learning*. CRC Press.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>
- Setiawan, E. F., Marzuki, F., Supriadi, Y. N., & Sumardjo, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E-Government Dan Organisasi Agility Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Lingkungan Politeknik Ilmu

- Pemasyarakatan Dalam Menghadapi Era New Normal. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(6), 2254–2271. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/6730>
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). Methodology for achieving agility in manufacturing organisations: an introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1), 7–22. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00217-5](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00217-5)
- Siregar, R. (2023). Transformasi Digital Badan Pusat Statistik Indonesia Pada Era Big Data. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 581–586. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/1260%0Ahttps://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/viewFile/1260/1312>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Soltani, F., Nazem, F., & Imani, M. (2022). Identifying dimensions and components of organizational agility based on the development of human resources to provide a model of organizational agility in the Islamic Azad University of Tehran province. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior*, 2(3), 12–24. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.3.2>
- Srimulatsih, M. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HUTahean Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 167–174.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *E-Journal.Unsrat.Ac.Id*, 1–10.
- Sunatar, B. (2023). The Influence Of Leadership Agility, Motivation, And Organizational Culture On Job Satisfaction And The State Civil Apparatus (SCA) Performance At The Office Of The Ministry Of Religion In West Papua Province. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(8), 1661–

1665. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i08.361>

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 9, Issue 2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>

Uno, B. (2011). *Hamzah. Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumiaksara.

Wahyudin, I., Dahlan, J. A., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 21–40. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.565>

Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability*. pearson.

Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.

Widyananda, A., Emilisa, N., & Pratana, R. (2014). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 13–24. www.transparansi.

Wijaya, A. (2023). Pengaruh Leadership Dan Workforce Agility Terhadap Organizational Agility Dengan Communication Sebagai Variabel Moderating Pada Pt Angkasa Pura Aviassi. *Niagawan*, 12(3), 193. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50972>

- Wijayanti Daniar Paramita, Ratna, S. M. (2015). Buku Ajar Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 5–24.
- Winarsih, T. (2016). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Rawat Inap Kota Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(1), 85–105.
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 7(3), 101–115.
- Xiaohua, L. (2008). An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Science*, 4(2), 18.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 486–492.
- Yeo, R. (2003). Linking organisational learning to organisational performance and success: Singapore case studies. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(2), 70–83. <https://doi.org/10.1108/01437730310463260>
- Yıldiran, C., Önalın, O., & Önalın, G. O. (2022). Relationship between the Learning Organization and Organizational Agility. *Studies on Social and Education Sciences ...*, September. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED617841.pdf#page=44>
- Yunior, D. R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. *Jurnal David Roge Yunior*, 2(1), 1–14. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/10028%0A>
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian. *Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri*.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal*

EMBA, 10(4), 1417–1435.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

Zulkieflimansyah, Z., Mandasari, F., & Yamin, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Mutu Pelayanan Publik (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10941–10949.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3409>

