



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI KECAMATAN DI KOTA SEMARANG

Haifa Kamilla Khansa¹⁾, Teguh Hardi Raharjo²⁾

^{1,2)} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Semarang

¹⁾ haifakamilla@students.unnes.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

July 25, 2025

Revised

September 5, 2025

Accepted:

September 12, 2025

Online available:

September 19, 2025

Keywords:

Organizational Culture, Work
Motivation, Organizational
Performance, Sub-District
Government

*Correspondence:

Name: Haifa Kamilla Khansa

E-mail:

haifakamilla@students.unnes.ac.id

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Centre for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This study aims to analyze how organizational culture and work motivation influence the performance of sub-district government offices in Semarang City. Amid the increasing demands for public service accountability and performance improvement, it is essential to understand how internal organizational factors affect government performance.

Methods: The study adopts a quantitative explanatory research design with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 159 respondents, selected using proportionate stratified random sampling from a population of 528 employees across 16 sub-district offices. The data were analyzed using multiple linear regression and classical assumption tests.

Results: The results demonstrate that organizational culture and work motivation have a positive and significant impact on organizational performance, individually and simultaneously. Organizational culture has a positive impact on employees' behavior and work environment, while work motivation drives productivity and engagement. Together, these factors contribute significantly to enhancing the performance of sub-district government organizations.

Conclusion and suggestion: In conclusion, Strengthening a performance-oriented organizational culture and implementing motivation strategies—such as fair rewards, career development, and participatory leadership—are key to improving public service quality. Local governments should continuously build internal capacity by aligning values, leadership, and motivation mechanisms to ensure sustainable organizational performance.

PENDAHULUAN

Di masa digital saat ini, setiap organisasi menghadapi lingkungan yang terus berubah dan tingkat persaingan yang makin ketat. Situasi ini mendorong organisasi untuk mencari berbagai cara baru agar bisa bertahan dan meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan adalah upaya menuju tingkat yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan saat ini. Sasaran dari peningkatan kinerja adalah untuk memberikan hasil yang optimal bagi organisasi, agar organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi yang terus mengalami pertumbuhan dapat menjadi kebanggaan serta harapan bagi pegawai agar tetap berkomitmen pada organisasi tersebut.

Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam menangani masalah, sehingga akan menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi organisasi. Kinerja organisasi adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi, yang mencapai target yang diinginkan guna memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja suatu organisasi dianggap berkualitas apabila perencanaan dan pencapaian targetnya sudah terpenuhi dengan baik.

Permasalahan terkait kinerja organisasi di Indonesia tidak semata-mata disebabkan oleh kekurangan dalam kebijakan atau sistem yang ada, melainkan lebih berkaitan dengan lemahnya pelaksanaan kebijakan, budaya kerja yang belum berorientasi pada kinerja, kurangnya keterkaitan antara pencapaian kinerja dan pemberian insentif, serta rendahnya integrasi antara proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Oleh karena itu, fokus utama pemerintah seharusnya diarahkan pada peningkatan akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan bentuk kewajiban instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan capaian maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi, yang dilakukan melalui mekanisme pertanggungjawaban secara berkala sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan (PERPRES: 2014).

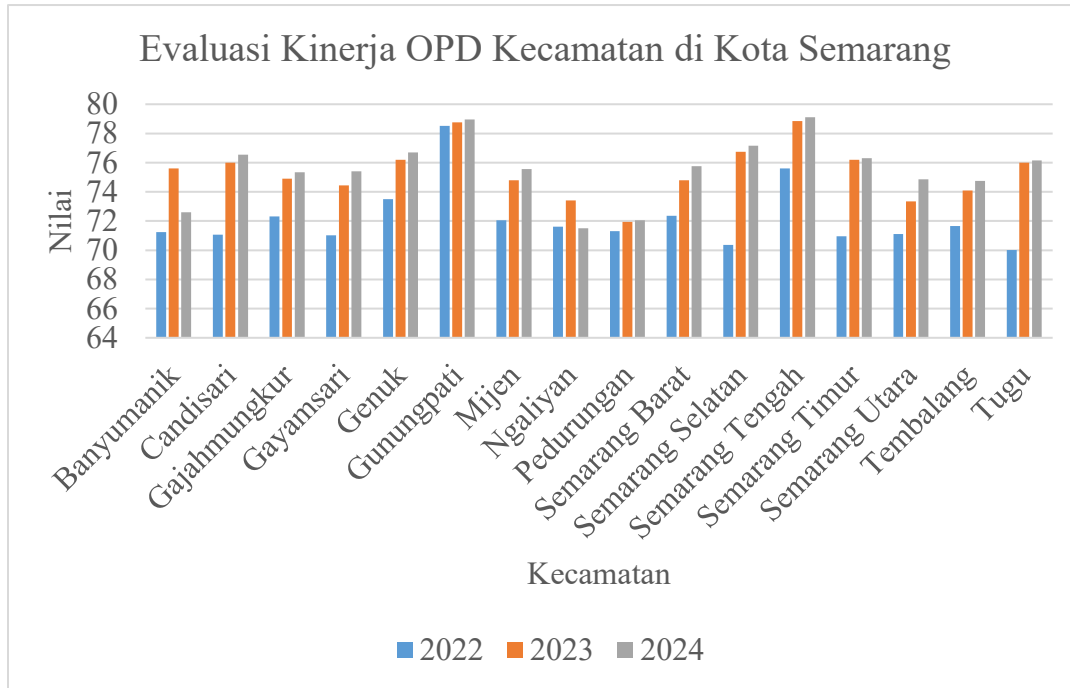
Salah satu instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan suatu sistem yang terdiri dari serangkaian kegiatan, instrumen, dan prosedur yang terorganisir, yang bertujuan untuk menetapkan dan mengukur kinerja, mengumpulkan serta mengklasifikasikan data, melakukan peringkasan, dan menyusun laporan kinerja instansi pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban sekaligus upaya peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi e-SAKIP oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), ditemukan bahwa sebagian besar kabupaten/kota mengalami stagnasi skor, yang disebabkan oleh lemahnya implementasi. Pada tahun 2023, tercatat bahwa sekitar 22,9% pemerintah daerah (pemda) masih memperoleh nilai di bawah predikat B dalam SAKIP. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya orientasi pada hasil, ketidaktepatan sasaran program, fragmentasi antar-perangkat daerah (silo), serta lemahnya pengawasan dari pimpinan.

Organisasi pemerintah dalam penyelenggaraan layanan berperan penting dalam pelaksanaan pembangunan karena menjadi salah satu alat utama yang mendukung dan mempercepat pertumbuhan ekonomi serta pembangunan. Mencapai tujuan ini membutuhkan sistem dan pegawai pelaksana layanan yang responsif, kreatif, serta pengelolaan yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kecamatan sebagai unit pelaksana pemerintahan di tingkat wilayah memiliki peran strategis dalam menjembatani hubungan antara pemerintah kota dan masyarakat. Di Kota Semarang, peran kecamatan sangat penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan publik, serta pembangunan wilayah. Kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai perpanjangan tangan wali kota, tetapi juga menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat yang langsung bersentuhan dengan kebutuhan warga di tingkat lokal.

Kinerja organisasi pemerintah kecamatan menjadi tolak ukur keberhasilan pemerintah kota dalam menghadirkan layanan yang cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan yang memengaruhi optimalisasi kinerja kecamatan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pemanfaatan teknologi informasi, serta belum meratanya implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis hasil (*output* dan *outcome*). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah kecamatan di Kota Semarang menjadi hal yang mendesak untuk dilakukan, agar pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel dapat terwujud secara merata di seluruh wilayah kota.

Pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi pemerintah secara objektif dan berkelanjutan sangat penting untuk mendorong perbaikan yang berkelanjutan dan menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional dan daerah.

Selain itu, pengukuran kinerja penting untuk mengetahui sejauh mana suatu organisasi mampu memenuhi kesepakatan kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi. Jika suatu organisasi tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, pencapaian lebih rendah dibanding tahun sebelumnya, atau adanya informasi kinerja yang tidak akurat berarti pengeluaran yang dilakukan pemerintah tidak selalu memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat. Hal ini menjadi masalah dalam lingkungan pemerintahan. Seperti yang tertera pada grafik dibawah ini.



Gambar 1. Grafik Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja OPD Kecamatan di Kota Semarang
 Sumber data: e-sakip.semarangkota.go.id

Indeks Penilaian

| Nilai | Kategori | Keterangan |
|--------|----------|------------------|
| 90-100 | AA | Sangat Memuaskan |
| 80-90 | A | Memuaskan |
| 70-80 | BB | Sangat Baik |
| 60-70 | B | Baik |
| 50-60 | C | Cukup |
| 30-50 | CC | Kurang |
| 0-30 | D | Sangat Kurang |

Sumber data: menpan.go.id

Berdasarkan data hasil evaluasi kinerja OPD Kantor Kecamatan di Kota Semarang yang berjumlah 16 Kecamatan selama tiga tahun terakhir, secara umum menunjukkan peningkatan kinerja di setiap tahunnya dengan nilai evaluasi yang relatif stabil. Namun jika dibandingkan antar kecamatan, terdapat variasi tingkat kinerja yang menarik untuk dicermati. Meskipun rata-rata mengalami peningkatan terdapat dua kecamatan yang terjadi penurunan hasil kinerja. Kedua kecamatan ini terlihat menonjol karena nilai kinerjanya naik-turun, tidak stabil seperti di kecamatan lainnya. Penurunan tersebut terjadi pada Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Ngaliyan yang sama-sama dialami di tahun 2024. Meskipun pada tahun 2023 keduanya mengalami kenaikan, tetapi saat terjadi penurunan di tahun 2024, Kecamatan Banyumanik indeks nilainya masih lebih tinggi dibandingkan tahun 2022. Beda halnya dengan Kecamatan Ngaliyan yang indeks nilainya saat penurunannya malah lebih menurun dibanding tahun 2022.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja OPD kecamatan di Kota Semarang. Penurunan nilai kinerja pada tahun 2024 menjadi indikasi adanya tantangan tertentu yang perlu diidentifikasi secara mendalam, baik dari aspek manajerial, sumber daya manusia, maupun sistem kerja yang diterapkan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target, seperti efisiensi birokrasi dan optimalisasi kinerja perangkat daerah.

Di Indonesia, fenomena ini tercermin dari kecenderungan instansi pemerintah yang lebih menitikberatkan pada penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja, seperti Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), guna memperoleh penilaian yang baik dari Kementerian PAN-RB, meskipun efektivitas implementasi program belum tentu tercapai. Dalam konteks ini, teori kelembagaan menjadi relevan untuk menjelaskan bagaimana organisasi publik tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga terdorong untuk memenuhi tuntutan formal sebagai upaya mempertahankan citra sebagai entitas yang "berkinerja baik". Menurut Pasolong (2013), kinerja organisasi didefinisikan sebagai tingkat efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan berbagai pihak yang berkepentingan, melalui upaya sistematis yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan kontribusi sebesar 0,856. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Syafruddin et al. (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Hal serupa juga ditemukan dalam studi Hakim et al. (2011), yang mengungkapkan bahwa beberapa variabel budaya organisasi secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, penelitian oleh Soenardi dan Muhtadin (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Juliansyah et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Kadir (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Temuan dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut baik yang berasal dari fenomena empiris maupun temuan data dan research gap yang telah diidentifikasi peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja organisasi pada kantor kecamatan di Kota Semarang. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Kecamatan di Kota Semarang**". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi kecamatan di Kota Semarang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja organisasi di lingkungan kecamatan Kota Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kelembagaan (*Institutional Theory*)

Dalam teori kelembagaan (*institutional theory*) menurut Paul DiMaggio & Walter Powell (1983) menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya mengejar efisiensi, tetapi juga berusaha mendapatkan legitimasi dari lingkungan eksternal, seperti pemerintah pusat, masyarakat, dan lembaga pengawas. Organisasi publik sering kali menyesuaikan diri dengan tekanan regulasi (koersif), meniru praktik instansi lain yang dianggap berhasil (mimikri), serta mengikuti standar profesional dan budaya birokrasi (normatif).

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan suatu kondisi yang perlu diketahui dan disampaikan kepada pihak-pihak terkait guna menilai tingkat pencapaian hasil kerja suatu instansi, yang dikaitkan dengan visi organisasi serta untuk mengevaluasi dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan (Winangsit & Erawati, 2023). Dengan kata lain, kinerja organisasi merupakan aspek krusial yang memerlukan perhatian berkelanjutan dari seluruh pegawai di dalamnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk sebagai respons terhadap tekanan institusional dan memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan organisasi dalam membangkitkan motivasi pegawai. Semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk, maka semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk tumbuh dan berkembang bersama organisasi. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal tersebut tidak menjamin terciptanya kinerja yang optimal apabila budaya kerja dan sistem manajemennya belum mendukung. Wahyudin (2022:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta berperilaku di lingkungan organisasi.

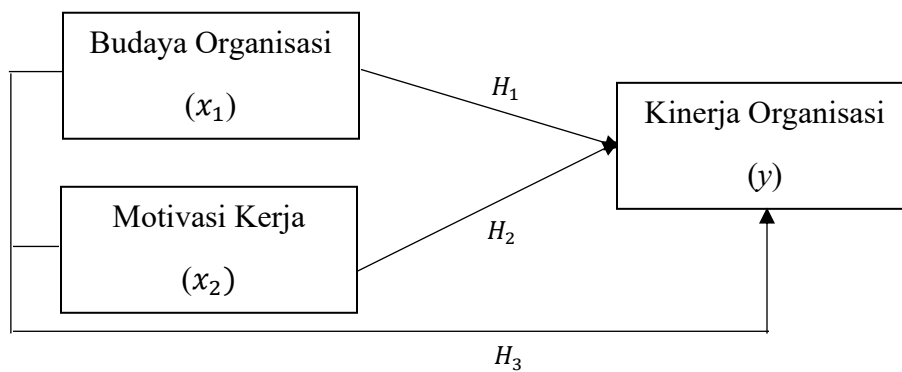
Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana kondisi tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang secara tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik seperti penghargaan, pencapaian, kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan performa institusional. Oleh karena itu, strategi pemberian motivasi sebaiknya diintegrasikan secara menyeluruh ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2018).

Kajian Terdahulu dan Hipotesis

Aziz et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan kontribusi sebesar 0,856. Namun demikian, temuan berbeda diungkapkan oleh Syafruddin et al. (2023), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Hal serupa juga ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Hakim et al. (2011), yang menunjukkan bahwa beberapa dimensi budaya organisasi secara individual tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja organisasi. Di sisi lain, Soenardi dan Muhtadin (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil penelitian Juliansyah et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini diperkuat oleh Kadir (2017), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

- H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi
- H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi
- H_3 : Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis, baik untuk mendukung maupun menolak teori yang telah ada (Sari et al., 2022), sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode kuantitatif sendiri merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017). Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini

menggunakan data dalam bentuk numerik yang memungkinkan untuk dianalisis secara statistik. Lokasi penelitian mencakup seluruh wilayah Kecamatan di Kota Semarang, yaitu sebanyak 16 kantor kecamatan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di kantor kecamatan se-Kota Semarang, dengan total sebanyak 528 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yang merupakan bagian dari metode *probability sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi terbagi ke dalam beberapa strata yang memiliki karakteristik berbeda antara satu strata dengan strata lainnya. Selain itu, proporsi ukuran tiap strata yang relatif seimbang menjadi alasan penggunaan teknik ini, sehingga pemilihan sampel dari masing-masing strata harus dilakukan secara proporsional (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu variabel independen yang berperan sebagai faktor penyebab, dan variabel dependen yang merupakan akibat dari variabel independen tersebut. Adapun variabel independen dalam studi ini meliputi budaya organisasi (x_1) dan motivasi kerja (x_2), sementara variabel dependen yang diteliti adalah kinerja organisasi (y).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yang menghasilkan sampel sebanyak 159 pegawai. Menurut Sugiyono (2017), rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang dapat merepresentasikan keseluruhan populasi, dengan mempertimbangkan tingkat toleransi kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5% dari total populasi yang telah ditetapkan. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics*, menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kesalahan 5% atau 0,05

Berdasarkan persamaan diatas, didapatkan perhitungan sebagai berikut.

$$n = \frac{528}{1 + 528 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{528}{1 + 528 (0,0025)}$$

$$n = \frac{528}{1 + 2,32}$$

$$n = \frac{528}{3,32}$$

$$n = 159,036$$

Jadi, rumus diatas menghasilkan jumlah sampel yang digunakan yang dibulatkan menjadi 159 sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam bentuk pernyataan tertulis, serta dilengkapi dengan dokumentasi sebagai data pendukung. Instrumen pengumpulan data disusun menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk memungkinkan responden menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap item pernyataan secara jelas. Kuesioner yang digunakan berisi sejumlah pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai (Nurbahar, 2015).

Untuk menjamin keakuratan dan konsistensi kuesioner yang digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yang mencakup pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara terpisah maupun bersama-sama. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas turut dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi persyaratan model regresi linear berganda.

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang memang dimaksud untuk diukur (Ghozali, 2013). Adapun kriteria yang digunakan dalam menemukan pernyataan tersebut valid adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil perhitungan uji nya sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi

| Indikator | No. Item Pertanyaan | <i>Sig. 2 tailed</i> | <i>Sig.</i> | Kriteria |
|------------------|------------------------|----------------------|-------------|-------------|
| Produktivitas | 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Kualitas Layanan | 4 | 0,032 | 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,019 | 0,05 | Valid |
| | 6 | 0,029 | 0,05 | Valid |
| Responsivitas | 7 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,041 | 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Responsibilitas | 10 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| | 11 | 0,013 | 0,05 | Valid |
| | 12 | 0,485 | 0,05 | Tidak Valid |
| Akuntabilitas | 13 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 14 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 15 | 0,017 | 0,05 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Indikator | No. Item Pertanyaan | <i>Sig. 2 tailed</i> | <i>Sig.</i> | Kriteria |
|---|------------------------|----------------------|-------------|-------------|
| Keyakinan pada Diri Sendiri | 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 2 | 0,040 | 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Sikap yang Tegas | 4 | 0,021 | 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,542 | 0,05 | Tidak Valid |
| | 6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kecakapan Dalam Mengelola Emosi | 7 | 0,049 | 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,012 | 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| Kemampuan untuk Mengambil Inisiatif | 10 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| | 11 | 0,032 | 0,05 | Valid |
| | 12 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Keterampilan Dalam Melakukan Pengawasan | 13 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 14 | 0,005 | 0,05 | Valid |
| | 15 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Indikator | No. Item Pertanyaan | <i>Sig. 2 tailed</i> | <i>Sig.</i> | Kriteria |
|-----------------|------------------------|----------------------|-------------|----------|
| Kebutuhan Fisik | 1 | 0,002 | 0,05 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------|----|-------|------|-------------|
| | 2 | 0,014 | 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,011 | 0,05 | Valid |
| Kebutuhan Rasa Aman | 4 | 0,002 | 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| | 6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kebutuhan Sosial | 7 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,006 | 0,05 | Valid |
| Kebutuhan Akan Penghargaan | 10 | 0,033 | 0,05 | Valid |
| | 11 | 0,002 | 0,05 | Valid |
| | 12 | 0,036 | 0,05 | Valid |
| Kebutuhan Perwujudan Diri | 13 | 0,007 | 0,05 | Valid |
| | 14 | 0,002 | 0,05 | Valid |
| | 15 | 0,591 | 0,05 | Tidak Valid |

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data tabel hasil uji diatas, setiap variabel memiliki indikator yang dikembangkan jadi 45 buah pernyataan diperoleh bahwa hanya terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid di setiap variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa butir tersebut tidak memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor variabel-variabelnya, sehingga tidak layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, butir-butir yang tidak valid dieliminasi dari kuesioner. Penghapusan butir ini tidak memengaruhi keutuhan instrumen, karena pernyataan-pernyataan yang dimaksud dalam butir telah terwakili dengan baik oleh butir pernyataan lainnya yang valid.

Menurut Sugiyono (2016:121), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data yang sama apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang serupa. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel yang diuji > 0,60. Nilai tersebut mencerminkan tingkat konsistensi internal dari instrumen yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> | Kriteria |
|--------------------|-------------------------|-------------------|----------|
| Budaya Organisasi | .741 | 15 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | .739 | 15 | Reliabel |
| Kinerja Organisasi | .757 | 15 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas yang reliabel, sehingga variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam kuisisioner penelitian ini.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun independen memiliki distribusi data yang mendekati normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, di mana model dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| <i>N</i> | | 159 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0.0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 5.52783507 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0.054 |
| | <i>Positive</i> | 0.022 |
| | <i>Negative</i> | -0.054 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0.054 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i> | | .200 ^d |

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang dipersyaratkan dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan korelatif antar variabel independen. Model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 . Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 6. berikut ini.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

| | | <i>Coefficients^a</i> | | | | <i>Collinearity Statistics</i> | | |
|--------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|--------------------------------|------------------|------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | | |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | (Constant) | 10.891 | 2.126 | | 5.122 | 0.000 | | |
| | Budaya Organisasi | 0.379 | 0.044 | 0.464 | 8.640 | 0.000 | 0.605 | 1.654 |
| | Motivasi Kerja | 0.413 | 0.046 | 0.482 | 8.986 | 0.000 | 0.605 | 1.654 |

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,605 (> 0,10)$ dan nilai *VIF* sebesar $1,654 (< 10)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari permasalahan multikolinearitas, karena tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik terkait korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yang menghasilkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Wiguna, 2018). Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada Tabel 7. di bawah ini.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

| | | <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|--------------|-------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | (Constant) | 6.529 | 1.263 | | 5.169 | 0.000 |
| | Budaya Organisasi | -0.023 | 0.026 | -0.089 | -0.868 | 0.387 |
| | Motivasi Kerja | -0.017 | 0.027 | -0.063 | -0.618 | 0.537 |

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,387 dan untuk motivasi kerja sebesar 0,537, yang keduanya melebihi nilai ambang 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan regresi ditunjukkan melalui nilai koefisien β yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

| | | <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|--------------|-------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | (Constant) | 10.891 | 2.126 | | 5.122 | 0.000 |
| | Budaya Organisasi | 0.379 | 0.044 | 0.464 | 8.640 | 0.000 |
| | Motivasi Kerja | 0.413 | 0.046 | 0.482 | 8.986 | 0.000 |

Sumber: Data Diolah (2025)

Model yang diuji dalam penelitian ini bisa diuraikan dalam persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = 10,891 + 0,379 x_1 + 0,413 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen
- α = konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = koefisien arah garis regresi
- x_1 = variabel budaya organisasi
- x_2 = variabel motivasi kerja
- e = tingkat kesalahan

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 10,891 yang artinya terjadi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Nilai koefisien dari masing-masing variabel budaya organisasi sebesar 0,379 dan motivasi kerja sebesar 0,413 dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:206) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), yang selanjutnya menghasilkan t_{tabel} sebesar 1,975 yang mengacu pada distribusi t-Student.

Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t untuk variabel budaya organisasi (x_1) sebesar 8,640 > nilai t_{tabel} sebesar 1,975, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang < 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja (x_2), diperoleh nilai t sebesar 8,986 yang juga > 1,975, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), di mana nilai F_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 3,057, mengacu pada distribusi F. Rincian hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

| <i>ANOVA^a</i> | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|--------------------|
| | <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | <i>Regression</i> | 12954.428 | 2 | 6477.214 | 209.289 | <,001 ^b |
| | <i>Residual</i> | 4828.000 | 156 | 30.949 | | |
| | <i>Total</i> | 17782.428 | 158 | | | |

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 209,289 > F_{tabel} sebesar 3,057, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja organisasi juga cenderung meningkat, demikian pula sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memengaruhi perilaku anggota organisasi dan mengarahkan mereka secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang konsisten dan kuat mampu menciptakan keselarasan antara visi organisasi dan tindakan para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komitmen, motivasi, serta kerja sama, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Budaya organisasi mencakup seperangkat nilai, norma, serta keyakinan yang dianut dan dijalankan secara kolektif oleh seluruh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi bersifat positif misalnya mengedepankan kerja sama, komunikasi yang terbuka, serta orientasi pada pencapaian hasil maka hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Selain itu, budaya organisasi yang selaras dengan konteks lokal dan nilai-nilai personal pegawai juga berpotensi memperkuat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadhi (2019), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Susanti et al. (2021) juga mendukung temuan serupa, yakni bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Data empiris yang diperoleh dalam penelitian ini turut memperkuat hipotesis yang diajukan, serta menegaskan adanya hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dan peningkatan kinerja organisasi, khususnya pada tingkat kecamatan di Kota Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin optimal pula kinerja organisasi yang dapat diwujudkan, demikian pula sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih baik, keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, serta perilaku yang selaras dengan pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antara motivasi dan kinerja terletak pada dorongan internal yang kuat untuk menghasilkan kinerja optimal; ketika motivasi tidak terbentuk dengan baik, hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Tingginya motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam membangkitkan semangat dan antusiasme pegawai untuk menyelesaikan tugas, mencapai target, serta berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya oleh Putra dan Rahyuda (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin optimal pula kinerja organisasi yang ditampilkan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Nasution dan Lubis (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan daerah. Tingkat motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Secara keseluruhan, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis, yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi kecamatan di Kota Semarang.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara kolektif berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan tingkat motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor krusial dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul dan mendukung keberlanjutan pertumbuhan organisasi. Budaya organisasi yang menekankan pada kolaborasi, inovasi, serta penghargaan terhadap pencapaian, mampu membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif. Di sisi lain, pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, perilaku kerja yang proaktif, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien, sehingga secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2022) di Dinas Pariwisata Kota Medan mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan temuan tersebut, Sarumaha (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan data yang dihimpun dalam penelitian ini, hipotesis berhasil terkonfirmasi, dengan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja organisasi kecamatan di Kota Semarang.

KESIMPULAN

1. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi (x_1) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) karena didapatkan t_{hitung} 8,640 > t_{tabel} 1,975 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja (x_2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) karena didapatkan $t_{hitung} 8,986 > t_{tabel} 1,975$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi (x_1) dan motivasi kerja (x_2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) karena didapatkan $F_{hitung} 209,289 > F_{tabel} 3,057$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat dan menyesuaikan budaya organisasi agar sesuai dengan visi dan misi serta kondisi internal organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, pelatihan, serta teladan dari pimpinan organisasi. Peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan seperti sistem penghargaan, insentif yang adil, pengembangan karier, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta suasana kerja yang kondusif dapat menjadi strategi efektif yang mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya nilai-nilai bersama yang diinternalisasi oleh anggota organisasi, maka koordinasi dan kolaborasi kerja dapat berlangsung lebih efisien dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang positif dan membangun sistem yang dapat meninggikan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan, supaya kinerja organisasi bisa terus bertambah serta adaptif terhadap tantangan lingkungan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, S., & Huda, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337-340.
- CAHYONO, H. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE KECAMATAN SEMARANG BARAT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI SEMARANG).
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Ednoer, E. H., Enita, F. D., & Firmansyah, A. (2022). Kinerja organisasi pada instansi pemerintah: bagaimana peran dari capital intellectual. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*, 13(2), 50-67.
- Ella Anastasya Sinambela, & Didit Darmawan. (2021). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI CEMERLANG: *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Erawati, T. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(2), 66-75.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Edisi 8).
- Ghozali, I (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., & Kusdiyanto, K. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 53-77.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Indonesia. (2014). Peraturan Presiden tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perpres No. 29 Tahun 2014.
- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal sosial dan sains*, 4(1), 76-84.
- Junianto, Dwi dan Sabtohadhi, Joko. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. (Online), 2(1),12-29.
- Kadir, M. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 63-74.
- Kilas Kementerian Kompas.com. (2024, 21 Februari). *Kemenpan-RB pandu akselerasi reformasi birokrasi kepada 145 pemda*. <https://kilaskementerian.kompas.com/kementerian-panrb/read/2024/02/21/17324591/kemenpan-rb-pandu-akselerasi-reformasi-birokrasi-kepada-145-pemda>
- Kurniawan, X., & Puspitaningtyas, Y. F. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Bandung: CV. XYZ.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, H., Nurcahyanto, H., & Hariani, D. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 20-31.
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh kepemimpinan etik dan budaya organisasi dengan komitmen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56-66.
- Nasution, I., & Lubis, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 2(1), 45-53.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Putra, A. D., & Rahyuda, H. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(2), 110-121.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura*, 9(1), 1-12.
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2022). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Metode*, 1.
- Soenardi, M. R., & Muhtadin, I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalasia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 12320-12335. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/26714>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet). Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

- Sugiyono. (2018). *Populasi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, 1*, 308-320.
- Susanti, E., Hidayat, A. C., & Rahmayanti, I. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS SOSIAL. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16*(2), 488–498. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2412>
- Syafruddin, S., & Nurdiansyah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintahan: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen, 3*(1), 136-148.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal, 1*(3).
- Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM.
- Yustini, R. N., Fuad, A., & Haris, D. M. (2015). *PENGARUH MODAL SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI BANTEN* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).