

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

RIZTA RIZKIYAN TONO

NPM: 2012010282

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh:

Skripsi oleh:

RIZTA RIZKIYAN TONO

NPM: 2012010282

Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

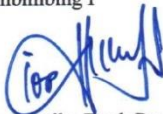
Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Pembimbing I



Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh:

Skripsi oleh:

RIZTA RIZKIYAN TONO

NPM: 2012010282




Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: 15 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | | |
|------------------|---|---|
| 1. Ketua Penguji | Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A |  |
| 2. Penguji I | Dr.M. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M |  |
| 3. Penguji II | Dyah Ayu Paramitha, M. Ak |  |

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN/ 0715078102



PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rizta Rizkiyan Tono
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 23 Februari 2001
NPM : 2012010282
FAK : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 15 Juli 2024
Yang Menyatakan



Rizta Rizkiyan Tono
NPM: 2012010282

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Seberat apapun keadaan, jangan menyerah dan tetaplah hidup. Masih banyak makanan enak yang harus kita coba, serial yang harus kita tamatkan, dan tempat indah yang harus kita kunjungi.

(Fiersa Besari)

Kupersembahkan karya ini untuk:

Ibu dan diri saya sendiri

ABSTRAK

Rizta Rizkiyan Tono: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya pengaruh dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan sampel yang digunakan berjumlah 60 responden. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 22*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan - Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A. dan Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku Dosen Pembimbing yang mengawasi dan memberikan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu yang yang senantiasa memberi dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini
6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 26 Juni 2024

RIZTA RIZKIYAN TONO
NPM. 2012010282

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
2. Budaya Organisasi.....	12
3. Kepemimpinan	15
4. Motivasi	17
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Kerangka Konseptual.....	24
E. Hipotesis.....	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Variabel Penelitian	26

1. Identifikasi Variabel Penelitian	26
2. Definisi Operasional Variabel.....	27
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
1. Pendekatan Penelitian	29
2. Teknik Penelitian	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
E. Instrumen Penelitian	33
1. Pengembangan Instrumen.....	33
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
a. Uji Validitas.....	35
b. Uji Reliabilitas	37
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Sumber Data	38
2. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Asumsi Klasik.....	40
2. Analisis Regresi Linier Berganda	43
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	44
4. Uji Hipotesis.....	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	47
B. Deskripsi Data Variabel.....	52
1. Deskripsi data variabel bebas	52
2. Deskripsi data variabel terikat.....	61
C. Analisis Data.....	63

1. Uji Asumsi Klasik.....	63
2. Analisis Regresi Linier Berganda	66
3. Koefisiensi Determinasi (R^2).....	68
D. Pengujian Hipotesis	69
E. Pembahasan	71
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN – LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 : Skala Penelitian Instrumen Penelitian.....	34
3.2 : Tabel Kisi – Kisi Instrumen.....	35
3.3 : Hasil Pengujian Validitas.....	36
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3 : Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi	52
4.4 : Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	54
4.5 : Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	58
4.6 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai.....	61
4.7 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.8 : Hasil Uji Autokorelasi.....	66
4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.10 : Hasil Koefisiensi Determinasi.....	68
4.11 : Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
4.12 : Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	24
4.1 : Struktur Organisasi.....	48
4.2 : Uji Normalitas.....	63
4.3 : Uji Heteroskedastisitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	86
2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	90
3 : Instrumen Penelitian.....	96
4 : Surat Ijin Penelitian.....	104
5 : Surat Balasan Ijin Penelitian.....	105
6 : Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam mencapai sasaran organisasi. Para eksekutif biasanya mengharapkan performa optimal dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Perusahaan memahami bahwa personel merupakan aset fundamental dalam proses perkembangan korporasi, sehingga kualitas SDM perlu terus ditingkatkan dan diorientasikan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Di era ini, lembaga pemerintahan dituntut untuk mampu mendorong produktivitas tinggi dari para pegawainya guna meningkatkan layanan kepada Masyarakat (Wasti Rachmawaty, 2020). Lembaga pemerintah perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja internal mereka. Keberhasilan instansi pemerintah dipengaruhi oleh beragam faktor (Nugroho et al., 2020), salah satunya yakni sumber daya manusia. SDM merupakan kapabilitas intelektual dan fisik yang dimiliki individu, mencakup seluruh tahap perencanaan hingga evaluasi, yang dapat memanfaatkan sumber daya lain secara efisien (Parhusip et al., 2020)

Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan infrastruktur lengkap. Meskipun aspek teknologi dan ekonomi sempurna, tanpa faktor manusia, sulit bagi organisasi mencapai tujuannya. Kesuksesan instansi sangat dipengaruhi oleh performa individu pegawainya (Priyatno et al.,

2020). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam organisasi pada periode tertentu, mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, pelatihan, loyalitas, delegasi wewenang yang tepat, gaya kepemimpinan efektif, dan budaya organisasi yang baik.

Setiap organisasi memiliki budaya unik, dengan filosofi, prinsip bisnis, metode pemecahan masalah, pengambilan keputusan, keyakinan, perilaku, pola pikir, dan praktik bisnis tersendiri. Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang berasal dari kebiasaan dan filosofi dasar pendiri, yang kemudian berinteraksi membentuk norma-norma sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan bersama (Candra, 2019).

Dalam tahap pengenalan lingkungan, budaya organisasi menjadi sebuah jalan guna pengenalan lingkungan kerja dan pemahaman para pegawai. Namun, hal ini menjadi tantangan ketika budaya organisasi berubah seiring pergantian pimpinan, seperti yang terjadi di beberapa instansi pemerintah. Budaya organisasi tercermin dari perilaku anggotanya dalam mematuhi nilai dan norma yang ada (Lutfi et al., 2020). Dari konsep di atas, kecenderungan pegawai mengikuti budaya organisasi yang sesuai akan lebih mendorong kinerja yang baik, dibandingkan dengan perubahan budaya secara instan tanpa adanya tahap adaptasi lebih lanjut. Budaya organisasi juga merupakan bagian dari

pengembangan kepemimpinan, termasuk transfer nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama (Hafziah, 2019).

Dalam sebuah institusi, dengan kepemimpinan yang tepat, bisa mendorong terbangunnya sebuah institusi yang efektif (Lutfi et al., 2020). Pemimpin yang andal mampu menjalankan fungsi manajemen secara berkesinambungan dan memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi (Dewi, 2019). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya (Halawa et al., 2021). Pemimpin yang baik memberikan teladan positif dalam pelaksanaan tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh ketepatan gaya kepemimpinan (Husain et al., 2022), meskipun pengaruhnya bersifat tidak langsung (Nahrin, 2023).

Tahap membujuk seseorang atau sekelompok orang supaya ingin melaksanakan tugas yang telah ditentukan melalui pengaruh atau desakan dari luar dikenal sebagai motivasi. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan sukarela, sehingga hasilnya optimal (Garaika, 2020). Mengingat unsur tersebut, para karyawan diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Yudistira, 2019). SDM berkualitas memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi timbul dari gabungan konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Keberhasilan organisasi bergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan unit-unit kerja (Lutfi et al., 2020). Kinerja pegawai berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran organisasi (Gunawan & Sucipto, 2020).

Dinas Pendidikan Kota Kediri, sebagai organisasi pemerintah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan daerah, membutuhkan SDM yang efisien dan efektif. Namun, masih ditemukan adanya penurunan kinerja pegawai, seperti kurangnya disiplin, stagnansi inovasi pelayanan publik di bidang pendidikan, dan penyelesaian tugas yang kurang maksimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh faktor – faktor internal seperti budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, dan motivasi kerja yang menurun.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, di mana variabel – variabel tersebut tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Contohnya, penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Girsang, 2019), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Manalu, 2020), dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Khairunnisa & Gulo, 2022).

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti merumuskan judul penelitian **"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan studi ini, yakni:

1. Dalam membangun kinerja pegawai, diperlukan adanya aturan mutlak untuk membangun jatidiri pegawai, namun adanya perubahan kepala Dinas, membuat aturan tersebut berubah seiring berjalannya waktu
2. Budaya organisasi yang dibangun melalui perwakilan staf yang telah menduduki wilayah kantor membuat budaya organisasi mutlak dilaksanakan tanpa kecuali, namun jika jenis budaya organisasi yang diterapkan belum bisa menerapkan persebaran pendidikan menyeluruh maka lebih baik diubah sesuai dengan standar yang ditentukan kementerian.
3. Kebutuhan kepemimpinan untuk searus dalam penyelesaian permasalahan pendidikan harus didahului dengan solusi permasalahan sebelumnya, sedangkan kebutuhan pendidikan dalam solusi harus disejajarkan dalam proses penyelarasan standar pendidikan.
4. Motivasi kerja pegawai yang cenderung mengalami penurunan, diduga disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang matang dari pihak pimpinan dalam membangun dan memelihara semangat kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi – identifikasi masalah diatas, maka berikut batasan masalah yang ada dalam studi ini, yakni:

1. Studi difokuskan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri 2024.

2. Budaya organisasi yang diteliti dibatasi pada budaya organisasi yang berlaku saat ini di Dinas Pendidikan Kota Kediri 2024.
3. Kepemimpinan yang dianalisis dibatasi pada kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Kediri saat ini 2024.
4. Motivasi kerja yang dimaksud dibatasi pada motivasi intrinsik para pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam studi ini, yakni:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari studi ini, yakni:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama – sama (simultan) signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk merancang program pengembangan budaya organisasi yang lebih mendukung peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk menyesuaikan kepemimpinan agar lebih efektif memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Hasil penelitian ini dapat digunakan Dinas Pendidikan Kota Kediri dalam merancang program-program pengembangan dan penghargaan yang dapat disesuaikan kebutuhannya. Dimana merupakan hal penting dalam peningkatan motivasi kerja intrinsik pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian teori yang sudah ada mengenai MSDM, khususnya yang ada kaitannya dengan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan khususnya dinas pendidikan.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan pada MSDM terkait pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Akdel Parhusip. Merry Panjaitan. and Maya Dewi Hasugian. (2020). Peran Manajemen dalam Mengembangkan Pelayanan di Gereja Pentakosta Indonesia Sidang Perumnas Martubung, Medan. *EPIGRAPHE : Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*, 4(1), 44–56.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Arbie, M. R. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3673–3682.
- Ayuninggar, L. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. *E-Proceeding of Management*, 10(5).
- Cahya, A. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71–83.
<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>

- Candra, E. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DPPKA) KAB.KAMPAR. *Ar-Ribhu*, 2.
- Dewi, N. N. (2019). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. SUPARMA Tbk). *Media Mahardhika*, 17.
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, VII.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap

Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.

Gunawan, A., & Sucipto, I. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret 2020 1*, 3(1).

Hafziah, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada (unit pengelola kebersihan (upk) badan air dinas lingkungan hidup kecamatan cakung jakarta timur). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1(1), 1–17.
http://repository.stei.ac.id/2037/1/21150600070_ArtikelIndonesia_2019-2020.pdf

Halawa, B., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).

Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>

Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.

<https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.27>

Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150.

<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>

Lutfi, Paring Wahyudi, Y. O. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA BANGUN PERKASA. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(2), 88–99.

Manalu, F. M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EQUILIBRIA Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(1), 100–113.

Nadhiyah, R. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEDIRI. *Urnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 638–644.

Nahrin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 10(2), 148–159.

[https://www.researchgate.net/profile/Sentot-](https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Prayitno/publication/375087569_Generation_Z_perception_of_national_online_shopping_day_on_Shopee_e-)

[Prayitno/publication/375087569_Generation_Z_perception_of_national_online_shopping_day_on_Shopee_e-](https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Prayitno/publication/375087569_Generation_Z_perception_of_national_online_shopping_day_on_Shopee_e-)

commerce/links/65405e093cc79d48c5bc667c/Generation-Z-perception-of-national-online-shopping-day-on-Shopee-e-comm

- Nugroho, D., Budiantara, M., & Si, M. (2020). KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PERANGKAT DESA CONDONGCATUR). *Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id*, 1. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/7630>
- Priyatno, P. N., H Dotulong, L. O., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2137–2146.
- Samsudin, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV PUSTAKA SETIA.
- Sekamdo, M. A., Prabowo, E. S., & Wiratno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1215–1226. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.490>
- Sugiyono. (2020). metode penelitian kuantitatif,Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta, Bandung*. ALFABETA.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. www.penerbitwidina.com

- Wasti Rachmawaty, P. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL*, 1(1), 1–10.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Yudistira, D. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PESISIR SELATAN. *Pubmed*, 2, 1–7.