



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung

Ida Bagus Putu Budiayasa<sup>1\*</sup>, I Made Sumada<sup>1</sup>, Gede Wirata<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Corresponding author email: [idabagusputubudiayasa@gmail.com](mailto:idabagusputubudiayasa@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received March 01, 2024

Approved May 02, 2024

#### Keywords:

*work motivation, organizational culture, organizational commitment, performance*

#### ABSTRACT

*Employee performance at the Badung Regency Education, Youth and Sports Office reflects effectiveness and efficiency in carrying out tasks related to the development and provision of education. High employee performance can have a positive impact in various aspects, such as improving the quality of education, good resource management, effective program planning, and adequate service to the community. This study aims to analyze the mediating role of organizational commitment on the influence of work motivation and organizational culture to improve employee performance at the Badung Regency Education, Youth and Sports Office. The number of respondents involved in the study were 94 respondents using the survey method. Data collection using a 5-point Likert scale questionnaire. Data analysis techniques using SEM-PLS. The results showed that work motivation, work culture and organizational commitment had a direct and significant effect on employee performance. Organizational commitment can moderate the influence of work motivation and organizational culture on employee performance. The total influence that dominantly affects employee performance is work motivation. It is recommended to provide facilities that support the physiological needs of employees and strengthen communication between leaders and subordinates, as well as give awards to subordinates who excel.*

#### ABSTRAK

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengembangan dan penyediaan pendidikan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat membawa dampak positif dalam berbagai aspek, seperti peningkatan mutu pendidikan, pengelolaan sumber daya yang baik, perencanaan program yang efektif, dan pelayanan yang

memadai kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian sebanyak 94 responden menggunakan metode survei. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert 5 poin. Teknik analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh total yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Disarankan untuk menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan fisiologis pegawai serta memperkuat komunikasi pimpinan dengan bawahan, serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Bagus, P. B. I., Sumada, I. M., & Wirata, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 769–777. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2666>

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan, kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Badung. Berpijak dari misi keempat kabupaten Badung yaitu meningkatkan kualitas pendidikan, maka kedudukan sektor pendidikan dalam pembangunan daerah Kabupaten Badung sangatlah strategis. Salah satu upaya pemerintah Kabupaten Badung dalam melaksanakan reformasi birokrasi yaitu dengan mengadakan Mangupura Award. Melalui penghargaan ini, pemerintah bertujuan untuk mendorong inovasi, kreativitas, dan kinerja optimal di kalangan pegawai negeri sipil serta instansi pemerintah terkait. Dengan mengakui dan memberikan apresiasi atas prestasi yang luar biasa, program ini tidak hanya memberi dorongan positif bagi para pegawai, tetapi juga memotivasi mereka untuk terus meningkatkan mutu pelayanan publik.

Penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2016;30) "motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu". Pegawai yang termotivasi akan lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja mereka. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai akan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan instansi/lembaga.

Selain motivasi variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Winarid (2017:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya". Budaya organisasi

merujuk pada nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut dan dipraktikkan oleh sebuah organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting terhadap kinerja pegawai. Menurut Luthans (2018:249) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi menurut Robbins (2017:48) "sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi". Ketika pegawai merasa terikat dengan organisasi dan menganggap organisasi sebagai bagian dari identitas mereka, mereka lebih mungkin untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis peran mediasi pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, satu variabel mediasi, dan satu variabel terikat. Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 poin. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 94 orang menggunakan metode survei. Teknik Analisa data menggunakan SEM-PLS. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi smartPLS (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

#### Convergent Validity

*Convergent validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading di antara 0,5 (Lathan dan Ghozali, 2012:78).

**Tabel 1. Nilai Outer Loading Hasil Estimasi Model**

Konstruk	Original Sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X1.1 <- Motivasi Kerja	0,805	25,610	0,000	Valid
X1.2 <- Motivasi Kerja	0,805	16,632	0,000	Valid
X1.3 <- Motivasi Kerja	0,771	12,636	0,000	Valid
X1.4 <- Motivasi Kerja	0,788	13,743	0,000	Valid
X1.5 <- Motivasi Kerja	0,693	9,067	0,000	Valid
X2.1 <- Budaya Organisasi	0,800	10,555	0,000	Valid
X2.2 <- Budaya Organisasi	0,871	19,092	0,000	Valid

Konstruk	Original Sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X2.3 <- Budaya Organisasi	0,927	36,674	0,000	Valid
X2.4 <- Budaya Organisasi	0,871	19,092	0,000	Valid
X2.5 <- Budaya Organisasi	0,898	21,967	0,000	Valid
Y1.1 <- Komitmen Organisasi	0,702	13,871	0,000	Valid
Y1.2 <- Komitmen Organisasi	0,738	20,275	0,000	Valid
Y1.3 <- Komitmen Organisasi	0,696	12,072	0,000	Valid
Y2.1 <- Kinerja Pegawai	0,882	47,911	0,000	Valid
Y2.2 <- Kinerja Pegawai	0,914	62,677	0,000	Valid
Y2.3 <- Kinerja Pegawai	0,908	56,582	0,000	Valid
Y2.4 <- Kinerja Pegawai	0,824	20,168	0,000	Valid

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan outer loading dari masing-masing indikator konstruk motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai yang memiliki nilai outer loading > 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk sudah valid.

### Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE ( $\sqrt{\text{AVE}}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ( $\sqrt{\text{AVE}}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk (Lathan dan Ghazali, 2012:78-79), dan masing-masing nilai AVE lebih besar dari 0,50.

**Tabel 2. Uji Discriminant Validity**

Variabel	Koefisien korelasi				AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai		
Motivasi Kerja	1				0,598	0,774
Budaya Organisasi	0,010	1			0,765	0,874
Komitmen Organisasi	0,811	0,462	1		0,507	0,712
Kinerja Pegawai	0,861	0,486	0,959	1	0,779	0,883

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE konstruk  $\geq 0,50$  sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria discriminant validity.

### Composite Reliability

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila composite reliability memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Composite reliability adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

**Tabel 3. Uji Composite Reliability**

Konstruk	Composite Reliability
Motivasi Kerja	0,881
Budaya Organisasi	0,942
Komitmen Organisasi	0,755
Kinerja Pegawai	0,934

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai composite reliability masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai minimal 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria composite reliability sehingga sudah memenuhi syarat valid.

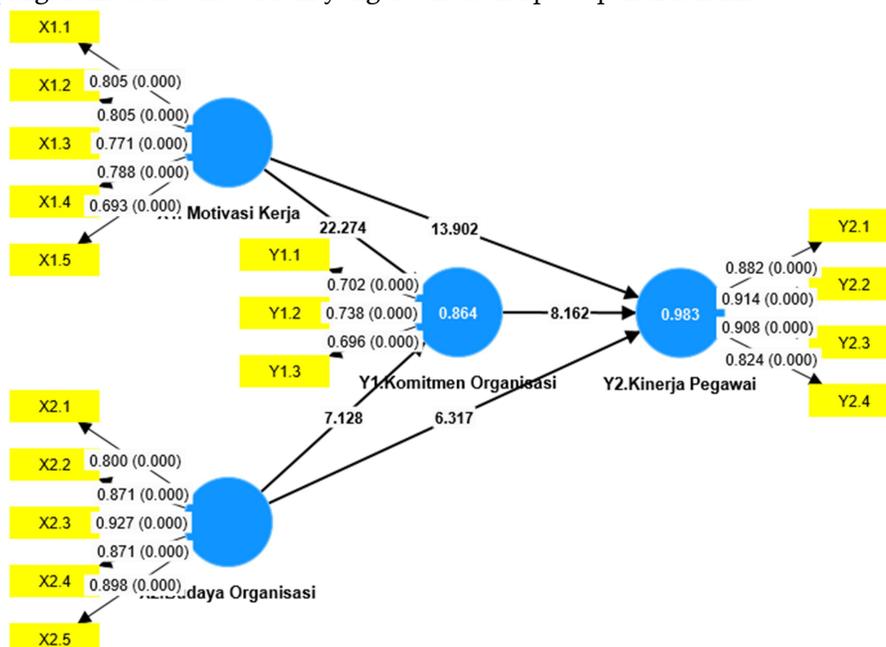
**Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)**

R-Square (R2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen.

**Tabel 4. Evaluasi Model Struktural Inner**

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi	0,864
Kinerja Pegawai	0,983

Tabel 4 menunjukkan nilai R2 komitmen organisasi sebesar 0,864; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah variasi motivasi organisasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 86,4% persen, sisanya 14,6% persen dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model yang dianalisis. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 98,3%, sisanya sebesar 1,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



Gambar 1. Memaparkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

**Tabel 5. Pemaparan Nilai Koefisien Jalur, T hitung dan P Values**

	Original Sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,807	22,274	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,591	13,902	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,453	7,128	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,329	6,317	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,328	8,162	0,000	Signifikan

**Tabel 6. Peran Mediasi Komitmen Organisasi**

No	Mediasi Variabel Komitmen Organisasi (Y1)	t hitung	Sig	Variance Accounted For (VAF) (%)	Ket
1	Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	7,332	0,000	30,9	Mediasi Parsial
2	Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	6,092	0,000	31,1	Mediasi Parsial

**Tabel 7. Kalkulasi Efek Langsung, Tak Langsung dan Total**

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Efek Total
1	Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,807	-	0,807
2	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,591	0,264	0,856
3	Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,453	-	0,453
4	Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,329	0,149	0,477
5	Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,328	-	0,328

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 13,902 dengan p value = 0,00 yang kurang dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sejalan dengan Tolu (2021), Prabowo (2018), Putra (2023), Rusydi (2021), hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung = 6,317 dengan  $p$  value = 0,00 yang kurang dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa semakin mendukung budaya organisasi maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nur (2020), Atijah(2021), Meilinda (2019), Nurhaeda (2022), dan Lambey (2020) hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung = 8,162 dengan  $p$  value = 0,00 yang kurang dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara komitmen organisasi ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yasa (2018), Sari (2022), Ahmar (2020), Maysarah (2023), dan Koten (2021) menyebutkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,332 dan nilai sig 0,00 yang kurang dari 0,05 yang artinya signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun peran mediasi variabel komitmen organisasi adalah parsial, hal ini ditunjukkan oleh nilai variance accounted for (VAF) sebesar 30,9 persen.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,092 dan nilai sig 0,00 yang kurang dari 0,05 yang artinya signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun peran mediasi variabel komitmen organisasi adalah parsial, hal ini ditunjukkan oleh nilai variance accounted for (VAF) sebesar 31,1 persen.

## KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmar, B. H. (2020). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(7), 231-239.
- Astuti, N. K. Y. ., Wirata, G. ., & Raka, A. A. G. . (2023). Pengaruh integritas, kompetensi bidang dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Biro Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. *Gema Wiralodra*, 14(1), 394-400.
- Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal*

- Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 31-45.
- Chasanah, U., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada DIPERTAKPJATIM (Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur). *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(4), 412-422.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duinggi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 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.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Koten, H. W., Iriani, N. I., & Emqi, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kecamatan Dau Kabupaten Malang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Lambey, B., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2020). Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening di PT PLN (Persero) Uip Sulbagut. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2), 82-94.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 68-78
- Maysarah, M., Haeruddin, M. I. M., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(4), 1291-1306.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (suatu studi pada balai besar wilayah sungai citanduy banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 23-36.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146.
- Nur, M., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39-45.
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 404-451.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.
- Sari, I., Sinaga, A. A., & Pardede, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal PROINTEGRITA*, 4(3), 394-404.
- Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 274-292.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466-475.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110-114.
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46-52.
- Yustianus, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).