

Pengaruh Organizational Culture dan Work Environment terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hendra Trisasmita^{1*}, Rahayu Puji Suci²

¹Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Batu

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Hendra Trisasmita dan email: htrisasmita@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dijadikan dasar penilaian dalam suatu organisasi dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Objek penelitian: Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Subjek penelitian: Seluruh pegawai UPT P3 LLAJ Probolinggo. Lokasi: Jl. KH Hasan Genggong No. 71 Probolinggo. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan yaitu organizational culture yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Organizational culture yang semakin baik mampu mendorong peningkatan motivasi. Work environment yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Motivasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Abstract

Employee performance is the result of work that is used as the basis for assessment in an organization and is very important to achieve organizational goals. This research uses a quantitative approach with explanatory research, which explains the cause-and-effect relationship between variables through hypothesis testing. The purpose of this study is to empirically analyze the effect of organizational culture and work environment on employee performance, either directly or through motivation as an intervening variable. The object of research: The influence of organizational culture and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable. Research subjects: All employees of UPT P3 LLAJ Probolinggo. Location: Jl. KH Hasan Genggong No. 71 Probolinggo. Based on the results that have been obtained, it can be concluded that a better organizational culture can encourage an increase in employee performance. A better organizational culture is able to encourage increased motivation. A better work environment is able to encourage increased employee performance. Higher motivation is able to encourage increased employee performance.

Informasi Artikel

Kata Kunci: kinerja pegawai, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi

Dikirim: 19 Januari 2025

Diterima: 05 April 2025

Diterbitkan: 15 April 2025

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dijadikan dasar penilaian dalam suatu organisasi dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (1–3). Penilaian kinerja biasanya didasarkan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Kinerja pegawai diukur untuk memastikan apakah hasil kerja telah memenuhi standar yang ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada keandalan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti di UPT P3 LLAJ Probolinggo, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Evaluasi kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur tahun 2023 menunjukkan predikat A dengan nilai 85,35. Namun, terdapat beberapa catatan penting, seperti pengendalian internal yang belum optimal, inkonsistensi dokumen perencanaan, SKP yang belum sepenuhnya menggambarkan kinerja individu, serta belum adanya SOP pengumpulan data kinerja dan tim SAKIP. Capaian kinerja pada beberapa indikator strategis umumnya baik, meskipun ada penurunan pada beberapa aspek dibandingkan tahun sebelumnya. Penelitian ini menyoroti bahwa banyak faktor mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, dan norma yang mengatur perilaku anggota organisasi, dan terbukti dalam banyak penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat mempengaruhi kinerja, memberikan rasa aman dan kenyamanan untuk bekerja optimal. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan berdedikasi, serta dapat menjadi variabel mediasi antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi (Organizational Culture): Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan yang lain. Budaya ini menjadi pedoman perilaku, mempengaruhi orientasi, serta menjadi instrumen keunggulan kompetitif jika mendukung strategi organisasi (4–8). Fungsi utama budaya organisasi meliputi pembeda, perekat anggota, promotor stabilitas, mekanisme pengarah perilaku, integrator, pembentuk perilaku, penyelesaian masalah, acuan perencanaan, alat komunikasi, dan penghambat inovasi bila tidak adaptif. Pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan usaha, nilai-nilai inti, tokoh panutan (pahlawan), ritual, dan jaringan komunikasi informal. Indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (9) adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Lingkungan Kerja (Work Environment): Lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik dan non fisik di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dekorasi, musik, dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik (misal: ruang, peralatan, pencahayaan, kebersihan, keamanan) dan non fisik (hubungan kerja antar rekan, atasan-bawahan). Indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah lingkungan fisik dan non fisik (10,11).

Motivasi: Motivasi adalah dorongan atau alasan yang menyebabkan seseorang melakukan aktivitas tertentu, baik karena kebutuhan maupun keinginan. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal (keinginan hidup, memiliki, penghargaan, pengakuan, berkuasa) dan eksternal (lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status, peraturan). Indikator motivasi menurut Maslow (1970) adalah kebutuhan fisik dan biologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan/prestise, dan aktualisasi diri (1,12,13).

Kinerja Pegawai: Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Indikator kinerja pegawai mengacu pada PP No. 30 Tahun 2019, meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan (2,4,14,15).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Ada pula penelitian yang menunjukkan budaya organisasi atau lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan, tergantung pada konteks dan variabel lain yang terlibat. Motivasi kerja seringkali menjadi variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi (organizational culture), lingkungan kerja (work environment), motivasi, dan kinerja pegawai. Penjelasan hubungan antar variabel didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu.

1. Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai: Budaya organisasi yang kuat dan efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Budaya yang baik membuat aturan menjadi kebutuhan, bukan kewajiban, sehingga memperlancar kinerja.
2. Budaya Organisasi dan Motivasi: Budaya organisasi yang positif menumbuhkan disiplin, loyalitas, dan semangat kerja, sehingga meningkatkan motivasi pegawai.
3. Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai: Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja.
4. Lingkungan Kerja dan Motivasi: Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi.
5. Motivasi dan Kinerja Pegawai: Motivasi merupakan faktor pendorong utama karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.
6. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi: Motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, memperkuat hubungan positif keduanya.
7. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi: Motivasi juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik dan motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja.

Terdapat tujuh hipotesis utama pada penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi meningkatkan motivasi.
3. Lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja meningkatkan motivasi.
5. Motivasi meningkatkan kinerja pegawai.
6. Budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.
7. Lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.

Sedangkan untuk Variabel Penelitian dan Definisi Operasional adalah:

1. Variabel Bebas (X): Budaya Organisasi (X1): inovasi, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Lingkungan Kerja (X2): lingkungan kerja fisik dan non-fisik.
2. Variabel Intervening (Z): Motivasi: kebutuhan fisik/biologis, keselamatan/keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.
3. Variabel Terikat (Y): Kinerja Pegawai: kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, kepemimpinan.

Setiap variabel dijabarkan dalam indikator dan item pengukuran yang spesifik, mengacu pada teori-teori utama seperti Robbins & Judge, Sedarmayanti, Maslow, dan PP No. 30 Tahun 2019.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Tujuannya untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (organizational culture) dan lingkungan kerja (work environment) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di UPT P3 LLAJ Probolinggo, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

Objek penelitian: Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Subjek penelitian: Seluruh pegawai UPT P3 LLAJ Probolinggo. Lokasi: Jl. KH Hasan Genggong No. 71 Probolinggo. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling adalah Populasi: 50 pegawai UPT P3 LLAJ Probolinggo. Sampel: Menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (50 responden). Teknik sampling: Nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil. Jenis data: Kuantitatif (skor kuesioner dari responden) dan Kualitatif (profil instansi). Sumber data: Data primer (langsung dari responden melalui kuesioner) dan data sekunder (literatur, dokumen, dan sumber lain yang relevan).

Metode Pengumpulan Data dilakukan dengan cara Kuesioner: Daftar pertanyaan sistematis terkait variabel penelitian, dan Dokumentasi: Buku, peraturan, laporan, foto, dan profil instansi yang relevan. Instrumen Penelitian berupa angket/kuesioner dengan skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju). Kisi-kisi instrumen disusun untuk memastikan keterkaitan antara variabel, indikator, dan teori yang digunakan.

2.3. Metode analisis

Analisis statistik deskriptif: Menggambarkan data masing-masing variabel berdasarkan rata-rata skor responden, diklasifikasikan dalam lima kategori (Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai). Analisis statistik inferensial: Menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis varians, yaitu Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.

Uji Validitas dan Reliabilitas: Validitas diuji melalui convergent validity (loading factor > 0,5), discriminant validity (AVE > 0,5), dan composite reliability (CR > 0,7). Reliabilitas diperkuat dengan Cronbach's Alpha (> 0,6).

Tahapan Analisis PLS. Spesifikasi model struktural (hubungan antar variabel laten). Penaksiran parameter (estimasi faktor-faktor laten). Evaluasi model (Goodness of Fit, loading factor, composite reliability, AVE).

Pengujian hipotesis (langsung dan tidak langsung/mediasi) dengan uji-t dan p-value (< 0,05 dianggap signifikan). Pengaruh langsung: Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi, serta motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung (mediasi): Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hipotesis diuji menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS, dengan kriteria signifikansi p-value < 0,05. Metode penelitian ini dirancang untuk menguji secara komprehensif hubungan kausal antara budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, dengan analisis statistik modern (SEM-PLS) dan pengujian hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung (mediasi).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan pada UPT P3 LLAJ Probolinggo, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, dengan 50 responden pegawai. Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (52%), laki-laki (82%), berpendidikan sarjana (52%), dan masa kerja 11–20 tahun (40%).

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Budaya Organisasi (Organizational Culture): Rata-rata skor 4,15 (kategori tinggi). Seluruh indikator seperti inovasi, keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas dinilai tinggi hingga sangat tinggi oleh responden.
2. Lingkungan Kerja (Work Environment): Rata-rata skor 4,20 (kategori tinggi). Lingkungan kerja fisik (4,28) sangat tinggi, sedangkan non fisik (4,13) tinggi.
3. Motivasi: Rata-rata skor 4,08 (kategori tinggi), seluruh indikator kebutuhan (fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri) juga termasuk tinggi.
4. Kinerja Pegawai: Rata-rata skor 4,09 (kategori tinggi), semua indikator seperti kuantitas, kualitas, waktu, biaya, pelayanan, komitmen, inisiatif, kerjasama, dan kepemimpinan dinilai tinggi oleh responden.

3.3. Analisis Statistik Inferensial

Model pengukuran (PLS) menunjukkan semua indikator valid dan reliabel (loading factor >0,7; Cronbach's alpha >0,7; AVE >0,5). R-square: Motivasi dipengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 83,6%, kinerja pegawai dipengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi sebesar 95,7% (model sangat kuat). Q-square: Nilai 0,993 menunjukkan model memiliki predictive relevance yang sangat kuat. Effect size: Pengaruh terbesar adalah motivasi terhadap kinerja pegawai (3,607), diikuti budaya organisasi terhadap motivasi (0,495), lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (0,185).

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Hasil	Kesimpulan
H1	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	Signifikan	Diterima
H2	Budaya Organisasi → Motivasi	Signifikan	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	Signifikan	Diterima
H4	Lingkungan Kerja → Motivasi	Tidak signifikan	Ditolak
H5	Motivasi → Kinerja Pegawai	Signifikan	Diterima
H6	Budaya Organisasi → Motivasi → Kinerja Pegawai	Signifikan (mediasi parsial)	Diterima
H7	Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai	Tidak signifikan	Ditolak

3.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi. Budaya organisasi yang kuat memperlancar kinerja dan meningkatkan motivasi pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya, lingkungan kerja yang baik langsung meningkatkan kinerja, namun tidak cukup kuat untuk meningkatkan motivasi pegawai secara statistik.
3. Motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan hasil kerja pegawai.
4. Motivasi memediasi sebagian (parsial) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi, sedangkan lingkungan kerja hanya berpengaruh langsung pada kinerja.
5. Budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun hanya budaya organisasi yang terbukti juga meningkatkan motivasi.

6. Motivasi menjadi faktor kunci yang memperkuat efek budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak memperkuat efek lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Organizational culture yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Item yang mendukung adalah berani berinovasi dan mengambil resiko yang akan terjadi dimasa datang, senang bereksperimen terhadap sesuatu hal yang baru melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi, selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik, menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak.
2. Organizational culture yang semakin baik mampu mendorong peningkatan motivasi. Item yang mendukung adalah berani berinovasi dan mengambil resiko yang akan terjadi dimasa datang, senang bereksperimen terhadap sesuatu hal yang baru melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi, selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik, menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak.
3. Work environment yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Item yang mendukung adalah suhu udara ditempat kerja, fasilitas ditempat kerja, tata letak ruang kerja, keamanan di tempat kerja, suasana kerja yang harmonis, organisasi tidak membedakan antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
4. Meskipun work environment makin kuat ternyata tidak mampu mendorong peningkatan motivasi.
5. Motivasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Item yang mendukung adalah merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan dan minum secara wajar sudah terpenuhi, merasa senang karena pegawai di organisasi ini bisa menerima sebagai rekan kerja, selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan, pimpinan selalu memberikan pujian, merasa senang apabila pengabdian selama bekerja di organisasi ini diakui oleh pimpinan.
6. Motivasi mampu berperan dalam memediasi sebagian pengaruh tidak langsung organizational culture terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan hubungan organizational culture terhadap motivasi signifikan. Kemudian hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dan hubungan organizational culture terhadap kinerja pegawai juga signifikan.
7. Motivasi tidak mampu berperan dalam memediasi pengaruh tidak langsung work environment terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan hubungan work environment terhadap motivasi tidak signifikan. Kemudian hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dan hubungan work environment terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Daftar Pustaka

1. Lestari D. Kinerja Pegawai. 2023;
2. Shaleh M, Firman SP. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur; 2018.
3. Sutanjar T, Saryono O. Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*. 2019;3(2):321-5.
4. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*. 2022;1(1):1-7.
5. Herwanto H, Radiansyah E. Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 2022;11(1):1408-18.
6. Wahyudin H. Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 2022;1(3).

7. Tamimi M, Soetjipto BE, Sopiah S, Kurniawan DT. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*. 2022;2(2):11–21.
8. Zaky M. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2021;2(1):89–95.
9. Robbins SP, Judge TA. *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: salemba empat. 2008;
10. Thalibana YBW. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. 2022;1(4):01–9.
11. Fauzi A, Hutajulu L, Rijal M, Moses H, Samuel I, Sidik M. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 2023;1(4):874–85.
12. Suswati E. *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing); 2022.
13. Febrina I, Rahmat HK. Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*. 2024;1(1):29–34.
14. Asmawati A. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*. 2022;17(2):32–49.
15. Haq ANN, Prabawati I. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo. *Publika*. 2022;1163–72.