

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR SAMSAT PASAMAN BARAT**

Sindi Permata¹, Vivi Nila Sari², Nia Nadilla³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: sindipermata16@gmail.com¹, vivinilasari@upiyptk.ac.id², nianadilla@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Sindi Permata, 21101155310289, Jurusan Manajemen, tahun 2021, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Samsat Pasaman Barat, dibawah bimbingan Ibu Assoc. Prof. Dr. Vivi Nila Sari, S.E., M.M dan Ibu Nia Nadilla, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Kantor Samsat Pasaman Barat. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Semangat Kerja mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Semangat Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal (Nova, 2021). Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari pegawai akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nova, 2021). Menurut (Setiawan, 2021) kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan. Kinerja sangat penting karena dapat mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, keuntungan, dan reputasi perusahaan. Kinerja yang baik membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, memotivasi mereka untuk berkembang, serta menjadi dasar untuk memberikan penghargaan dan sanksi. Menurut (Husein & Hanifah, 2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Harrison, 2021) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja sangat penting karena menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keuntungan. Kinerja yang baik membantu organisasi memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mendorong budaya kerja yang positif dan kompetitif.

Berikut ini tabel hasil pengukuran capaian kinerja pada Kantor SAMSAT Pasaman Barat Tahun 2024:

Tabel 1.1 Data Penukuran Capaian Kinerja pada Kantor SAMSAT Pasaman Barat Tahun 2024					
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah	Persentase Peningkatan Pendapatan Asli Daerah	7,2%	5,30%	73,61%
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	B = 81,00	C = 65,33	80,65%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A = 86,00	C = 64,34	74,81%
Rata-Rata Capaian Indikator Kinerja = 76,35%					
Sumber : Kantor SAMSAT Pasaman Barat					

Berdasarkan tabel 1. di atas terlihat bahwasannya kinerja pada Kantor SAMSAT Pasaman Barat belum mencapai target secara maksimal, dimana pada indikator Persentase

Peningkatan Pendapatan Asli Daerah dengan target 7,2% terealisasi sebesar 5,30% dengan capaian 73,61%, kemudian pada indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat dengan target sebesar 81,00 terealisasi sebesar 65,33 dengan capaian 80,65%, dan pada indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD target sebesar 86,00 terealisasi sebesar 64,34 dengan capaian 74,81%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Pasaman Barat belum terealisasi dengan baik. Dimana hal ini terindikasi oleh motivasi yang belum optimal, budaya organisasi yang masih rendah, ditambah lagi kepemimpinan yang belum maksimal dan semangat kerja yang masih belum optimal, disiplin kerja yang masih belum maksimal, masih adanya pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, belum optimalnya keterampilan yang diberikan pegawai, masih rendahnya kesadaran diri pegawai dalam bekerja, masih belum maksimal kerja sama tim, faktor dukungan organisasi yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai belum tercapai maksimal. Hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai berfluktuatif.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi, dimana menurut (Fachreza & Majid, 2021) kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor SAMSAT Pasaman Barat, yang beralamat di Simpang Ampek di Jorong Lingkuang Aua, Nagari Lingkuang Aua, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat.

1. Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor SAMSAT Pasaman Barat 35 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah Pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Populasi adalah pegawai Kantor SAMSAT Pasaman Barat sebanyak 35 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti pakai disini adalah:

1. Penelitian lapangan, Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan pininjauan pada perusahaan untuk mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung. (Sugiyono, 2022) dengan kata lain, angket merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Independen motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dependen adalah kinerja pegawai, dan intervening adalah semangat kerja. Data dari kuesioner adalah jawaban yang diberikan oleh responden.
2. Penelitian pustaka, Penelitian perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan

mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait. Penelitian perpustakaan adalah suatu penelitian yang sudah dikerjakan oleh orang lain dan bukan menjadi yang pertama tetapi sudah yang keduanya (ada perantara).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Motivasi yang tinggi, budaya organisasi yang kondusif, serta kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, semangat kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada kantor samsat pasaman barat sebanyak 35 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisid dikembalikan semuanya sebanyak 35 kuesioner.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, yang ada pada objek penelitian, yang dalam hal ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	62,9
2	Perempuan	13	37,1
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	26-45 Tahun	21	60,0
2	>46 Tahun	14	40,0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S1	20	57,1
2	S2	10	28,6
3	Lainnya	5	14,3
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	16	45,7
2	6-10 Tahun	19	54,3
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

Tingkat Capaian Responden Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dalam TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada kuisoner yang disebarkan terdapat 35 pegawai kantor samsat pasaman barat. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada tabel berikut. nilai TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada 35 responden di kantor samsat pasaman barat. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS				%		
Y.P1	0	1	1	21	12	35	149	4,26	85,2		Baik
Y.P2	0	1	2	17	15	35	151	4,31	86,2		Baik
Y.P3	1	1	2	20	11	35	144	4,11	82,2		Baik
Y.P4	0	1	0	16	18	35	156	4,46	89,2		Baik
Y.P5	0	3	3	17	12	35	143	4,09	81,8		Baik
Y.P6	0	3	1	15	16	35	149	4,26	85,2		Baik
Y.P7	1	0	3	13	18	35	152	4,34	86,8		Baik
Y.P8	0	2	4	16	13	35	145	4,14	82,8		Baik
Y.P9	1	0	7	15	12	35	142	4,06	81,2		Baik
Y.P10	1	0	6	15	13	35	144	4,11	82,2		Baik
									84,3		Baik

Sumber : Data observasi lapangan (2026)

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Semangat Kerja (Z)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Semangat Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Semangat Kerja (Z)

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS				%		
Z.P1	0	2	3	17	13	35	146	4,17	83,4		Baik
Z.P2	0	1	1	17	16	35	153	4,37	87,4		Baik
Z.P3	1	0	1	13	20	35	156	4,46	89,2		Baik
Z.P4	0	2	4	17	12	35	144	4,11	82,2		Baik
Z.P5	0	2	1	18	14	35	149	4,26	85,2		Baik
Z.P6	0	1	3	18	13	35	148	4,23	84,6		Baik
Z.P7	1	1	3	16	14	35	146	4,17	83,4		Baik
Z.P8	0	1	2	17	15	35	151	4,31	86,2		Baik
Z.P9	0	2	0	12	21	35	157	4,49	89,8		Baik
Z.P10	1	1	1	12	20	35	154	4,40	88		Baik
									85,9		Baik

Sumber : Data observasi lapangan (2026)

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Motivasi (X1)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Motivasi (X1)

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS				%		
X1.P1	0	1	4	17	13	35	147	4,20	84		Baik
X1.P2	1	1	3	16	14	35	146	4,17	83,4		Baik
X1.P3	0	1	3	20	11	35	146	4,17	83,4		Baik
X1.P4	1	1	0	17	16	35	151	4,31	86,2		Baik
X1.P5	2	0	0	20	13	35	147	4,20	84		Baik
X1.P6	1	1	1	17	15	35	149	4,26	85,2		Baik
X1.P7	0	2	2	19	12	35	146	4,17	83,4		Baik
X1.P8	0	2	2	14	17	35	151	4,31	86,2		Baik
X1.P9	1	1	4	15	14	35	145	4,14	82,8		Baik
X1.P10	1	1	4	14	15	35	146	4,17	83,4		Baik
									84,2		Baik

Sumber : Data observasi lapangan (2026)

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Budaya Organisasi (X2)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS				%		
X2.P1	2	0	0	20	13	35	147	4,20	84		Baik
X2.P2	0	2	2	19	12	35	146	4,17	83,4		Baik
X2.P3	0	2	1	17	15	35	150	4,29	85,8		Baik
X2.P4	1	1	1	13	19	35	153	4,37	87,4		Baik
X2.P5	1	1	0	16	17	35	152	4,34	86,8		Baik
X2.P6	1	1	2	17	14	35	147	4,20	84		Baik
X2.P7	0	2	3	17	13	35	146	4,17	83,4		Baik
											Baik
Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		
	STS	TS	KS	S	SS				%		
X2.P8	0	4	1	18	12	35	143	4,09	81,8		
X2.P9	1	1	5	19	9	35	139	3,97	79,4		Cukup Baik
X2.P10	1	1	7	17	9	35	137	3,91	78,2		Cukup Baik
									83,4		Baik

Sumber : Data observasi lapangan (2026)

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kepemimpinan (X3)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X3)

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR		Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS				%		
X3.P1	1	1	4	18	11	35	142	4,06	81,2		Baik
X3.P2	1	1	3	17	13	35	145	4,14	82,8		Baik
X3.P3	1	2	3	19	10	35	140	4,00	80		Baik
X3.P4	1	1	7	14	12	35	140	4,00	80		Baik
X3.P5	1	2	8	11	13	35	138	3,94	78,8		Cukup Baik
X3.P6	1	1	7	16	10	35	138	3,94	78,8		Cukup Baik
X3.P7	1	1	6	15	12	35	141	4,03	80,6		Baik
X3.P8	1	1	4	17	12	35	143	4,09	81,8		Baik
X3.P9	1	1	5	19	9	35	139	3,97	79,4		Cukup Baik
X3.P10	1	1	7	17	9	35	137	3,91	78,2		Cukup Baik
X3.P11	9	1	1	7	26	35	163	4,66	93,2		Sangat Baik
X3.P12	0	1	1	13	20	35	157	4,49	89,8		Baik
									82,1		Baik

Sumber : Data observasi lapangan (2026)

Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.. Tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut :

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Realibility.dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity atau loading factor diatas 0,7.

1. Pengujian Outer Model (Convergent Validity)

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pertanyaan-pertanyaan Variabel sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Pada gambar 1. terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, X3.11, X3.12, Y.4,Y.6, Y.9, Y.10, Z.2, Z.6).

Pengujian Realibilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidtan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat realible dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat composite realibility dan nilai crombach alpha. Nilai satu konstruk dikatakan realible jika memberikan nilai crombach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0,942	0,952	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,954	0,961	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,972	0,970	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	0,923	Reliabel
Semangat Kerja (Z)	0,930	0,943	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2016)

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.16 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable. Berdasarkan struktur Inner model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

A. Model Persamaan I, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- **Semangat Kerja (Z) = 3,617 X1 + 2,783 X2 + 0,293 X3**

B. Model Persamaan II, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- **Kinerja Pegawai (Y) = 2,003 X1 + 0,038 X2 + 0,472 X3 + 3,910 Z**

Tabel 4.17
Evaluasi Nilai R Square

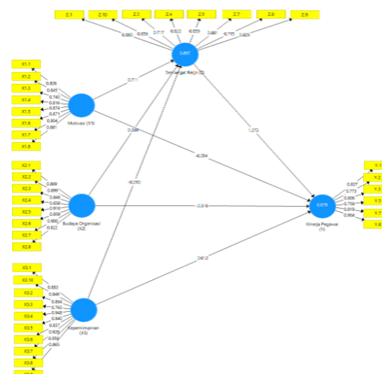
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Semangat Kerja (Z)	0,897	0,887
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	0,863

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2016)

Pada table 4.17 terlihat nilai R2 sebesar 0,897 atau sebesar 89,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk motivasi dan budaya organisasi, kepemimpinan terhadap semangat kerja. Sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk sebesar 0,879 atau sebesar 87,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

2. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk memenuhi hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Gambar 4. 6

Hasil Pengujian Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui R-Square, untuk menilai konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen

tertentu baik secara langsung maupun tidak secara langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Motivasi (X1) => Semangat Kerja (Z)	0,520	3,617	0,000	Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi (X2) => Semangat Kerja (Z)	0,423	2,783	0,006	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan (X3) => Semangat Kerja (Z)	-0,014	0,293	0,769	Hipotesis Ditolak
Motivasi (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,244	2,003	0,046	Hipotesis Diterima

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,006	0,038	0,969	Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan (X3) => Kinerja Pegawai (Y)	-0,013	0,472	0,637	Hipotesis Ditolak
Semangat Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,715	3,910	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2016)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.18 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dan pengaruh konstruk Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS di dapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Motivasi (X1) => Semangat Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,372	2,431	0,015	Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi (X2) => Semangat Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,303	2,318	0,021	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan (X3) => Semangat Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	-0,010	0,258	0,796	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2016)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja yaitu 0,828 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,617 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,617 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja yaitu 0,423 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Semangat Kerja terhadap Semangat Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,783 untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $>$ t-tabel atau $2,783 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja yaitu -0,014 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Semangat Kerja terhadap Semangat Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,769 besar dari alpha 5% yaitu $0,769 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,293 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $<$ t-tabel atau $0,293 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,244 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,046 kecil dari alpha 5% yaitu $0,046 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,003 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,003 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,006 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,969 besar dari alpha 5% yaitu $0,969 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,038 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $<$ t-tabel atau $0,038 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,013 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,637 besar dari alpha 5% yaitu $0,637 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,472 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $<$ t-tabel atau $0,472 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.

7. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,715 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,910 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan

t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $>$ t-tabel atau $3,910 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima.

8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja yaitu 0,372 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu $0,015 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,431 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,431 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_8 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat, Hipotesis H_8 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja Konsumen yaitu 0,303 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,021 kecil dari alpha 5% yaitu $0,021 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,318 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,318 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima. Maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja pada Konsumen Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_9 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

10. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja Konsumen yaitu -0,010 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,796 besar dari alpha 5% yaitu $0,796 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,258 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $<$ t-tabel atau $0,258 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_{10} ditolak. Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja pada Konsumen Kantor Samsat Pasaman Barat. Hipotesis H_{10} dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Samsat Pasaman Barat.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
6. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
7. Terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
8. Semangat Kerja mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
9. Semangat Kerja mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.
10. Semangat Kerja tidak mampu memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Pasaman Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja Pegawai akan meningkat apabila pihak Kantor Samsat Pasaman Barat dapat meningkatkan:

- a. Motivasi melalui peningkatan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.
- b. Budaya Organisasi melalui peningkatan perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, motivasi.
- c. Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.
- d. Semangat Kerja melalui peningkatan presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, hubungan yang harmonis.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Motivasi dan Budaya Organisasi melalui Semangat Kerja 87,9% sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- “Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.” JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen 12(1): 156–72.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustina, dkk. (2022). Perilaku Organisasi. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Akbar dkk. (2021). Pengaruh Semangat Kerjaonal Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT PELINDO Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 47(2), 33–38.
- Arifudin, N. N. W. (2021). Budaya Organisasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Budaya Organisasi. 1, 173–180.
- Arumi, M. S. dkk. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee performance with Organizational Commitment as a Mediator. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, & Bopen, L. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas

- Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari).
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2021). Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Denpasar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 6(1), 289–316.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3(2), 135–141.
- Barkhowa dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan Pegawai Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Magisma, 5(1), 24–37.
- Cakrawala Management Business Journal, 2(1).
- Charli, Chintya Ones. 2022. “Pengaruh Human Relation , Budaya Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.” 9(1): 53–62.
- Dessler, G. (2022). Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Majalah Ilmiah UNIKOM, 16(2), 185–188.
- Fahmi, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Humaniora, 4(1), 15-33.
- Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on employee performance: Study on Private Banks in Bangladesh. In World Journal of Social Sciences (Vol. 8, Issue 2).
- Fransiska Ekobelawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi STIEP, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.54526/jes.v4i1.15>
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hamid, D. (2022). No Title. 22(1). <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Indra Sari, A. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pt Bess Finance Di Kabupaten Sleman. 1, 8.
- Jamaludin, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Khairawati, S. dkk. (2021). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kurniawan. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan Dp 1. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1, 33–48.
- Jaya, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (Kinerja Pegawai) Pegawai.
- Kasus, S. (2022). Kerja Pegawai (Studi Kasus Pt . Abh Indonesia) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Lalujan. (2022). Kepemimpinan. Bumi Aksara.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kepemimpinan, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2022). KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 3(1), 1–13.
- Nasution, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai. Ekonomi Dan Bisnis, 2, 9.

- Ngalimun. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta." *Parameter* 4(2).
- Novita.S. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap." 5415: 199–220.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2021). Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prabasari, I., & Netra, I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/21226>
- Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Setyowati S, Sigit Purnomo P, Agustina Rahayu B, Yulina Amry R. Pengaruh Semangat Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Kinerja Pegawai) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.2021;10(5):564
- Sudarmo, T. I. dan, & Wibowo, U. D. A. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Setiawan, Heru, Muhammad Iqbal Baihaqi, and Ismiralda Beben. 2021.
- Relation, Pengaruh Human dkk. 2022. "Pengaruh Human Relation , Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal 1." 2(2): 207–18.
- Sifa. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja." 2(3): 721–31.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.
- Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, (4), 254441.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suwandana. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung." : 93–99.
- Syarkani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tetra. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Budaya Organisasi, Kinerja, Dan Turnover Intention Pegawai Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. 16(3), 235–259.
- Wardani. (2022). (Studi Pada Pegawai PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yusuf, Em, and Raja Bintang. 2021. "The Effect of Employee Engagement on Employee performance with Organizational Commitment as Intervening Variabel and Percieved Organization Support as a Moderating Variabel at The Regional Secretariat of Bireuen District." *Jurnal Visioner & Strategis* 10(2): 1–15.