

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat

Reni Hindriari², Oki Iqbal Khair², Sunardi³, Baliyah Munadjat⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00227@unpam.ac.id

Submitted: 10th Nov 2024 | **Edited:** 24th Jan 2025 | **Issued:** 25th Jan 2025

Cited on: Hindriari, R., Khair, O. I., Sunardi, S., & Munadjat, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 352-358.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on the performance of the Voting Committee (PPS) in the General Election Commission (KPU) of West Jakarta. Additionally, it seeks to determine which variable has the most dominant impact on PPS performance. This research employs an associative method with a quantitative approach. The population consists of all 168 PPS members in West Jakarta, with a sample of 63 respondents selected using Slovin's formula from 56 urban villages. Data collection methods include questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis is conducted using descriptive statistics and inferential analysis through regression modeling with SPSS version 25. Organizational culture comprises values, beliefs, norms, and behaviors that define work and interaction within an organization. A strong organizational culture enhances work motivation, which refers to factors driving individuals to perform well, either through internal aspirations or external recognition. Increased work motivation positively impacts PPS performance, which reflects efficiency, productivity, and job quality. A supportive organizational culture, high motivation, and a fair reward system contribute to improved PPS performance, benefiting both the organization and the community. The alignment between organizational culture, work motivation, and PPS performance is crucial in optimizing service delivery and achieving organizational goals.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, PPS Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi, karena merupakan faktor utama dalam menjalankan aktivitas serta mencapai tujuan organisasi (Sari, et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen SDM harus memperhatikan berbagai aspek penting, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, strategi, hukum, serta hubungan masyarakat, agar sistem manajemen dapat berjalan secara optimal. Seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas penyelenggaraan pemilu, permasalahan SDM dalam Panitia Pemungutan Suara (PPS) di KPU Kota Jakarta Barat menjadi perhatian serius. Organisasi ini dituntut untuk mampu mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya (Widodo, 2017).

Kinerja anggota PPS di KPU Kota Jakarta Barat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal utama adalah kompetensi atau keahlian individu, yang mencakup ketepatan waktu, keakuratan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan perannya. Faktor eksternal yang turut berkontribusi terhadap kinerja PPS meliputi budaya organisasi dan tingkat motivasi kerja.

Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai, norma, dan praktik kerja yang membentuk lingkungan kerja serta mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi (Hidayat, 2019). Di lingkungan PPS KPU Kota Jakarta Barat, budaya organisasi yang kurang mendukung telah menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja penyelenggara pemilu. Beberapa permasalahan yang muncul dalam budaya organisasi PPS mencakup lemahnya rasa tanggung jawab, kurangnya identitas organisasi, disharmoni antaranggota, minimnya dukungan serta fasilitasi dari pihak terkait, serta konflik internal yang sering terjadi. Selain itu, kurangnya koordinasi antara berbagai bagian dalam organisasi, serta komunikasi yang tidak efektif antara PPS dan atasan langsung, turut memperburuk kondisi kerja.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja PPS. Rendahnya motivasi kerja di kalangan PPS KPU Kota Jakarta Barat disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya kurangnya penghargaan terhadap kinerja individu, terbatasnya kesempatan untuk berprestasi dan berkembang dalam karier, serta sistem insentif dan kompensasi yang belum dikelola secara adil dan merata. Ketimpangan dalam pemberian insentif ini mengakibatkan penurunan semangat kerja dan berujung pada rendahnya prestasi kerja PPS.

Selain itu, keterbatasan anggaran yang diberikan oleh KPU masih menjadi kendala dalam mendukung pelaksanaan tugas PPS di tingkat kelurahan. Beban kerja yang tidak seimbang antar kelurahan juga menjadi tantangan, di mana beberapa wilayah memiliki volume pekerjaan yang lebih tinggi tanpa adanya kompensasi atau penyesuaian beban kerja yang proporsional. Ketidakseimbangan ini menyebabkan ketidakpuasan di antara anggota PPS, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja PPS di KPU Kota Jakarta Barat. Untuk meningkatkan kinerja PPS, perlu dilakukan perbaikan dalam sistem budaya organisasi melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, serta dukungan terhadap penyelenggara pemilu. Selain itu, diperlukan kebijakan yang lebih adil dalam sistem penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier bagi anggota PPS agar motivasi kerja dapat meningkat. Dengan adanya perbaikan dalam kedua aspek ini, diharapkan kinerja PPS dapat lebih optimal dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemilu di Kota Jakarta Barat.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kebiasaan yang telah tertanam dalam suatu lingkungan kerja, yang menjadi pedoman bagi setiap individu dalam menjalankan tugas serta berinteraksi dengan sesama anggota organisasi (Akhsan & Pendrian, 2024). Nilai-nilai ini tidak hanya mengatur perilaku karyawan, tetapi juga membentuk identitas serta karakter perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, setiap individu memiliki acuan yang jelas dalam bekerja, sehingga tercipta lingkungan yang harmonis, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja (Saputra, et al., 2023). Kebiasaan yang telah berlangsung lama

dalam organisasi akan membentuk pola pikir dan tindakan yang konsisten, mendorong efektivitas kerja, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi perusahaan (Moeljahwati, et al., 2020). Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai hasil dari interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang diambil (Firmansyah & Maria, 2022). Dorongan ini dapat timbul karena adanya inspirasi, semangat, serta keinginan untuk bekerja dengan penuh keikhlasan dan kesungguhan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu mencapai hasil yang optimal dan berkualitas (Kusumo, 2017). Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan individu dalam bekerja, karena dengan adanya semangat yang kuat, seseorang akan lebih fokus, disiplin, serta memiliki daya juang yang tinggi dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Marliana & Febrian, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Hariyanto, et al., 2021). Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu memenuhi standar dan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (Triany, et al., 2022). Semakin tinggi kinerja seseorang, semakin efektif pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari organisasi. Dengan kinerja yang optimal, produktivitas individu dan perusahaan dapat meningkat, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih efisien dan berkualitas (Megantara, et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel dalam suatu fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan data yang diperoleh diukur secara numerik, sehingga hasilnya dapat dianalisis menggunakan teknik statistik tertentu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih terukur dan dapat diuji validitas serta reliabilitasnya. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor KPU Kota Jakarta Barat, yang berlokasi di Jl. C. Kelapa Dua, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Sampel penelitian ini terdiri dari 168 responden yang dipilih untuk mewakili populasi yang relevan dengan topik yang dikaji. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar data yang dikumpulkan dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode statistik, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang objektif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau

(5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0,271.

Uji Reabilitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner cenderung stabil dan dapat dipercaya. Reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya kekhawatiran terhadap inkonsistensi dalam pengukuran. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Normalitas

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05, yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik, terutama untuk metode yang memerlukan distribusi data yang normal, seperti regresi linier dan uji parametrik lainnya. Dengan terpenuhinya asumsi ini, analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan lebih akurat, karena data dianggap mewakili populasi secara proporsional tanpa adanya penyimpangan signifikan. Hal ini memastikan bahwa hasil penelitian lebih valid dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih dapat diandalkan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,908	4,386		-,663	,510
1 Motivasi kerja	1,934	1,010	1,849	1,915	,061
Budaya Organisasi	-,642	,508	-1,220	-1,265	,212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -2,908 + 1,934X_1 - 0,642X_3$. Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Konstanta sebesar -2,908 artinya jika Motivasi kerja, Budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja PPS akan mengurangi nilai sebesar -2,908.
2. Nilai regresi 1,934 X_1 artinya apabila variabel Motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi tetap, maka Kinerja PPS (Y) akan meningkat sebesar 1,934 satuan.
3. Nilai regresi -0,642 X_1 artinya apabila variabel Budaya organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel Motivasi kerja (X_1), tetap, maka Kinerja PPS (Y) akan meningkat sebesar -0,642 satuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konstanta regresi sebesar -2,908 mengindikasikan bahwa jika tidak ada peningkatan pada variabel motivasi kerja dan

budaya organisasi, maka kinerja PPS akan mengalami penurunan sebesar 2,908 satuan. Artinya, tanpa adanya dorongan dari faktor-faktor tersebut, kinerja PPS cenderung menurun, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja. Nilai konstanta negatif ini juga dapat diartikan bahwa keberadaan motivasi kerja dan budaya organisasi sangat penting dalam menjaga atau meningkatkan performa PPS.

Selanjutnya, nilai regresi sebesar 1,934 untuk variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi budaya organisasi tetap, maka kinerja PPS akan meningkat sebesar 1,934 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota PPS, maka semakin baik pula kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan produktif, sehingga berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai.

Sebaliknya, nilai regresi sebesar -0,642 untuk variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi, dengan asumsi motivasi kerja tetap, justru berkontribusi terhadap penurunan kinerja PPS sebesar 0,642 satuan. Nilai negatif ini dapat mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi yang diterapkan mungkin belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan atau harapan anggota PPS, sehingga peningkatannya justru tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti ketidaksesuaian nilai-nilai budaya dengan lingkungan kerja, atau adanya hambatan dalam implementasi budaya organisasi yang mengurangi efektivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,618	4,436

Sumber: Pengolahan data SPSS 25, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,639, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 63,9% terhadap kinerja PPS. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja PPS. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada motivasi kerja dan budaya organisasi akan berdampak langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja PPS.

Sementara itu, sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa aspek individu, seperti kompetensi, pengalaman kerja, dan kepemimpinan, atau aspek eksternal seperti lingkungan kerja, sistem manajerial, serta kebijakan organisasi yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan, masih terdapat variabel lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja PPS secara keseluruhan.

Dengan demikian, meskipun penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja PPS, tetap diperlukan penelitian lanjutan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja. Mengetahui faktor-faktor tambahan ini akan membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif

untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja PPS secara menyeluruh (Pallawagau, 2020).

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 30,083 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,55, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan signifikan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat hasil ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPS. Dengan kata lain, perubahan dalam motivasi kerja dan budaya organisasi akan berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kinerja PPS.

Dengan diterimanya hipotesis penelitian, hasil ini menegaskan bahwa faktor motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja PPS. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota PPS dan semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja PPS juga cenderung meningkat. Sebaliknya, jika salah satu atau kedua faktor ini tidak diperhatikan, maka kinerja PPS dapat menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan sistem budaya organisasi yang efektif diterapkan agar kinerja PPS dapat terus meningkat dan mencapai hasil yang optimal (Daeli, et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PPS di KPU Kota Jakarta Barat. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota PPS, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Dengan kata lain, faktor motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PPS, yang mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim.

Selain pengaruh secara parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPS. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja anggota PPS. Motivasi yang kuat akan mendorong semangat kerja, sedangkan budaya organisasi yang baik akan memberikan landasan nilai dan norma yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja PPS secara optimal, diperlukan strategi yang berimbang dalam membangun motivasi kerja serta menerapkan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259-268.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan

- motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277-289.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Kusumo, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada STEKOM Semarang. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(2), 75-86.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Moeljahwati, E., Suharto, A. S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14-25.
- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1-14.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Triany, V. M., Soekamta, L. S., & Jarkasih, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI:(Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Majalengka). *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 3(1), 10-20.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.