

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT WILAYAH
PALEMBANG III**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : MUHAMAD ZAKARIA
NPM : 214641037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT WILAYAH PALEMBANG III

Nama : MUHAMAD ZAKARIA
NPM : 214641037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 24/3/23 Pembimbing I


:
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.
NIDN : 0316096303

Tanggal 24/3/23 Pembimbing II


:
Dr. Sari Sakarina, SE., MM.
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Dr. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE., MM.
NIDN : 0214038501

Tanggal 24/3/23

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III”**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya

9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak- anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2023

Penulis

ABSTRAK

MUHAMAD ZAKARIA, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III, dibawah bimbingan Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III yang berjumlah 184 Pegawai, Penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 65 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $5,439 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $17,788 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $10,102 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,735 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,254 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $1,976 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,049 \leq 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,280 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,023 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,793, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,883 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Disarankan Bagi Kantor Samsat Wilayah Palembang III agar dapat lebih meningkatkan lagi variabel – variabel yang mempunyai indikator yang masih rendah diantaranya Kinerja, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan, Motivasi kerja, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Budaya organisasi, dengan *indikator* masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru, Lingkungan kerja, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain keamanan di tempat kerja sudah baik

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

MUHAMAD ZAKARIA, *The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Work Motivation and Its Effects on Employee Performance in Samsat Office Palembang Region III, under the guidance of Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE, MM*

This study aims to determine and prove the influence of organizational culture and work environment on the performance of employees of the Palembang III Regional Samsat Office with work motivation as a mediating variable, both directly and indirectly. The population of this study were all employees of the Regional Samsat Office of Palembang III, totaling 184 employees. In this study, researchers used simple random sampling. Calculation of the number of samples using the Slovin formula. So in this study the number of samples used is as many as 65 employees as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Organizational Culture has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T-Statistics value of $5.439 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, Work Environment has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T value -Statistics of $17.788 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, Organizational Culture has a significant effect on performance, indicated by the T-Statistics value of $10.102 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.002 \leq 0.05$, Work environment has a significant effect on performance, indicated by a T-Statistics value of $4.735 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, Work Motivation has a significant effect on Performance, indicated by a T-Statistics value of $2.254 \geq 1,96$ and the P-Value is $0.002 \leq 0.05$, Organizational Culture has a significant effect on Performance through Work Motivation, indicated by a T-Statistics value of $1.976 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.049 \leq 0.05$, L Work environment has a significant effect on performance through work motivation, indicated by a T-statistic value of $2.280 \geq 1.96$ and a P-value of $0.023 \leq 0.05$. The R2 value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.793, which means that this value identifies that variations in Employee Work Motivation can be explained by exogenous latent variables (Organizational Culture and Work Environment) of 79.3% while the remaining 20.7% is explained by another variable. The R2 value for the latent variable Performance is 0.883, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by exogenous variables (Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation) of 88.3% while the remaining 11.7% is explained by variables that are not included in the study.

It is recommended for the Palembang III Regional Samsat Office to be able to further improve variables that have indicators that are still low, including performance, with indicators that are still low, need to be optimized, including employees having knowledge about the work being done, work motivation, with indicators that are still low, it is necessary optimized, among others, always trying to meet the needs of life and work needs, Organizational culture, with indicators still low, needs to be optimized, including employees who dare to take risks in developing new ideas, work environment, with indicators that are still low, need to be optimized, including safety in the workplace already well

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMAD ZAKARIA
NPM : 214641037
Program studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023
Yang menyatakan,



MUHAMAD ZAKARIA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	13
2.1. Kajian Pustaka	13
2.1.1 Kinerja	13
2.1.2 Motivasi Kerja	18
2.1.2 Budaya Organisasi	23
2.1.4 Lingkungan Kerja	25
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berpikir.....	31
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37

3.2.1	Populasi.....	37
3.2.2	Sampel	38
3.3	Variabel dan Definisi Operasional.....	39
3.4	Instrumen Penelitian	44
3.5	Teknik Analisis Data	45
3.6	Hipotesis Statistik	53
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Hasil Analisis.....	56
4.2	Pembahasan Hasil	78
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		86
5.1	Kesimpulan	86
5.2	Implikasi Kebijakan.....	87
5.3	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Tahun 2021 2022	3
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	28
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	40
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	43
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	45
Tabel 3. 7 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic	54
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	60
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	61
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 9 Loading Factor.....	66
Tabel 4. 10 Average Variance Extracted (AVE)	67
Tabel 4. 11 Akar Kuadrat AVE	68
Tabel 4. 12 Kriteria Fornell-Larcker (Akar Kuadrat AVE).....	68
Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	69
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 15 Nilai R-Square (R^2).....	72
Tabel 4. 16 Hasil F2.....	73
Tabel 4. 17 Path Coefficients.....	74
Tabel 4. 18 Data Indirect Effect.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 3 Kerangka Berfikir	31
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	65
Gambar 4. 6 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu negara peran Sumber Daya Manusia sangat penting karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang bermanfaat. Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan dari pendekatan SDM, dimana secara bersama-sama mempunyai tujuan yang ingin dicapai, yaitu: tujuan untuk organisasi dan tujuan untuk pegawai (Mangkuprawira dan Hubeis, 2018). Dimana sebuah organisasi harus mencari sumber daya manusia yang berkualitas yang dituntut mempunyai prestasi yang baik yang diharapkan kinerja yang dihasilkan baik pula.

Organisasi Pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada setiap warga bangsa secara optimal. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja Pemerintah merupakan suatu hal yang penting masyarakat, karena pemerintah memiliki peran vital dan memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang dirasakan dan dinilai adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau

lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut. Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam melayani pemerintahan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Salah satu kantor pemerintahan yang aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Samsat Wilayah Palembang III yang beralamat di Komp. Ruko Pergudangan Sky Park Bizz, Jl. By Pass Alang-Alang Lebar, Kota Palembang memiliki tugas yang hampir sama dengan samsat lainnya seperti penerbitan STNK dan melayani pembayaran pajak bermotor. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung oleh karena itu kinerja para pegawai harus lebih di perhatikan guna mencapai pelayanan yang berkualitas dengan menerapkan Motivasi dan Budaya Organisasi juga memperhatikan lingkungan Kerja Kerja

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Adely, 2018). Sedangkan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga faktor saja diantaranya motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III, beberapa permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel data kinerja selama tahun 2021 sampai dengan 2022 :

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Tahun 2021-2022

No	Uraian Tugas/ Pekerjaan	Target	Hasil/Capaian
1.	Merencanakan kegiatan pendataan dan penetapan sumber-sumber pendapatan dari pajak daerah sesuai rencana operasional agar pelaksanaan program tahun berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.	100%	73%
2.	Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing- masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas pada seksi pendataan dan penetapan pajak daerah.	100%	87%
3.	Membimbing pelaksanaan tugas bawahan dilingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai fungsi dan tanggungjawab yang diberikan agar berjalan tertib,lancar dan terkendali.	100%	90%
4.	Mwnganalisis setiap pendataan, pendaftaran, dan penetapan pajak daerah yang diajukan oleh masyarakat/wajib pajak sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang berlaku.	100%	100%
5.	Melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik.	100%	50%
6.	Menganalisis pelaporan kegiatan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan pertimbangan pimpinan.	100%	85%
7.	Menegvaluasi pelaksanaan tugas di lingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah dengan cara mengidentifikasi setiap hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang.	100%	83%
8.	Melaporkan pelaksanaan tugas seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan SOP dan peraturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi atas kegiatan saat ini dan yang akan datang.	100%	90%

Sumber : Lakip Samsat Wilayah Palembang III, 2022

Berdasarkan tabel diatas Data kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III pada tahun 2021-2022 dari semua uraian pekerjaan yang dikerjakan

oleh pegawai terlihat ada Data kinerja pegawai yang dikerjakan oleh pegawai masih terdapat pekerjaan yang belum mencapai target yaitu melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik hanya ada pada kisaran 50% dari 100% sehingga hal ini dapat mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun, hal ini diduga dalam kinerja pegawai dalam hal ketidakdisiplinan pegawai, pegawai yang tidak konsisten terkait kecepatan pelayanan, dan moral pegawai yang masih rendah. Rendahnya ketidakdisiplinan pegawai dapat dilihat karena tidak optimalnya waktu pelayanan yang seharusnya jam 08.00 wib s/d 15.00 wib, istirahat pukul 12.00 wib s/d 13.00 wib ternyata sebelum jam 15.00 wib pegawai sudah pulang di karenakan daftar hadir sidik jari yang rusak mengharuskan pegawai menulis daftar hadir secara manual di kertas. Pegawai yang masih tidak konsisten terkait kecepatan pelayanan dan cenderung menunda pekerjaan karena tugasnya tidak bisa di gantikan oleh siapapun. Hal itu seringkali menimbulkan berbagai penafsiran, sehingga wajib pajak yang ingin melakukan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor atau Mutasi masuk dan Mutasi Keluar Daerah harus menunggu pegawainya datang terlebih dahulu agar berkasnya dapat di proses, dimana wajib pajak bisa menunggu cukup lama. Moral pegawai rendah bisa dilihat dari masih adanya pegawai yang menerima pungli karena proses pelayanan menjadi lancar adanya pungli.

Selain itu fenomena yang terdapat pada Samsat Wilayah Palembang III terlihat dari kinerja pegawai pada kantor tersebut masih kurang dari harapan yang diinginkan oleh kantor itu sendiri, dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, masih adanya pegawai yang main

handphone disaat jam kerja, masih adanya pegawai yang menggunakan fasilitas internet untuk membuka sosial media dijam kerja. Kinerja pegawai pada kantor Samsat Wilayah Palembang III pun masih sangat sulit untuk diperbandingkan dari waktu ke waktu dikarenakan, masih ada kinerja pegawai yang masih sama dari hari ke hari dan belum ada peningkatan dalam kinerja yang dilakukan. Kinerja pada kantor kantor Samsat Wilayah Palembang III juga masih kurang jelas, hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor, dimana prosedur yang ditetapkan berupa kelengkapan berkas masyarakat dalam pengurusan surat perpanjangan kendaraan, ada juga pegawai yang melayani masyarakat meskipun berkas tersebut belum lengkap. Sehingga masih adanya kinerja pegawai yang kurang dari harapan kantor itu sendiri.

Fenomena motivasi kerja pada Kantor Samsat Wilayah Palembang III terlihat dari kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III khususnya Pegawai Non PNS juga bersumber dari status dan penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu tinggi, karena jumlah yang didapat setiap tahunnya bersumber dari para wajib pajak yang sadar akan kewajibannya sebagai wajib pajak, sedangkan untuk Pegawai Non PNS berdasarkan kehadiran dan penilaian dari atasan. Penilaian target biasanya dilakukan pada awal tahun. Selain itu juga perbedaan status dengan PNS yang memiliki NIP (Nomer Induk Pegawai). Pegawai Non PNS merupakan pegawai dengan sistem kontrak, sesuai dengan Undang-Undang ASN, dimana setiap 1 tahun akan diperpanjang kontraknya, apabila kinerjanya bagus, dan bisa sewaktu-waktu diputus kontraknya ditengah jalan apabila kinerjanya kurang

bagus. Idealnya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bertanggung jawab dalam tugas maupun dalam menyelesaikan masalah. Pegawai tersebut mempunyai kesediaan untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Namun, dalam kenyataan di lapangan ternyata masih ditemui adanya pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, seperti masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, cenderung bermalas-malasan, seperti tidak segera menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tidak hadir dalam rapat atau kegiatan kantor, dan datang terlambat. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya

Fenomena selanjutnya yaitu Budaya Organisasi, Berdasarkan observasi awal di Kantor Samsat Wilayah Palembang III, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi diantaranya yaitu Dalam hal kerjasama terlihat bahwa masih ada kurangnya respon antara pegawai sebagai mitra kerja contohnya dalam menanggapi permohonan masyarakat, pegawai yang di tempatkan untuk memberikan pelayanan terlihat begitu sibuk karena banyaknya permintaan dari masyarakat, tetapi tidak adanya inisiatif dari pegawai yang lain yang telah selesai melakukan pekerjaan untuk membantu rekan kerjanya itu, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kerjasama antara pegawai yang lain dengan pegawai yang lainnya. Masih adanya petugas pemberi pelayanan yang datang terlambat, bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, ini bisa menyebabkan terganggunya pemberian pelayanan kepada

masyarakat selaku pemakai layanan. Adanya keluhan masyarakat selaku penerima layanan yang masih belum puas dengan pelayanan yang di berikan, serta masih ada perbedaan tingkat pelayanan dengan kata lain “pandang bulu” terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan. Serta Masih adanya penyalahgunaan wewenang terkait pengurusan pembayaran pajak bermotor karena, adanya oknum - oknum yang tidak bertanggungjawab dalam menggunakan wewenang mereka untuk keuntungan pribadi dengan membuat jalur sendiri untuk pengurusan pembayaran pajak tanpa melewati prosedur, sebagai imbalannya masyarakat harus membayar lagi kepada oknum yang bersangkutan. meskipun sudah ada sanksi yang jelas namun hal ini masih cukup sering terjadi

Menurut (Pramita & Soekotjo, 2020) kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai akan bekerja dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi. Namun pada saat survey di Kantor Samsat Wilayah Palembang III, lingkungan kerja tidak dapat dikategorikan nyaman, karena kurang adanya penataan tempat kerja pegawai, dan banyak berkas-berkas yang tertumpuk di meja kantornya dan tidak tertata dengan rapi sehingga pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan berakibat pada kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *Mediasi* dapat meMediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *Mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh

antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja pegawai terlihat dari terjadinya penurunan kualitas kerja pegawai yang terlihat pada tabel 1.1 dimana terdapat pekerjaan yang belum mencapai target yaitu melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik hanya ada pada kisaran 50% dari 100% sehingga hal ini dapat mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun
2. Pegawai yang masih tidak konsisten terkait kecepatan pelayanan dan cenderung menunda pekerjaan , hal ini berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti di kantor Samsat Wilayah Palembang III
3. Kinerja pada kantor Samsat Wilayah Palembang III juga masih kurang jelas, hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor

4. Kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III khususnya Pegawai Non PNS juga bersumber dari status dan penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya
5. Rendanya motivasi pegawai dimana masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, cenderung bermalas-malasan, seperti tidak segera menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tidak hadir dalam rapat atau kegiatan kantor, dan datang terlambat
6. Belum optimalnya budaya organisasi yang diterapkan terlihat dari Masih adanya penyalahgunaan wewenang terkait pengurusan pembayaran pajak bermotor
7. Belum terciptanya budaya organisasi yang diharapkan terlihat dari Adanya keluhan masyarakat selaku penerima layanan yang masih belum puas dengan pelayanan yang di berikan, serta masih ada perbedaan tingkat pelayanan dengan kata lain “pandang bulu” terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan
8. Lingkungan kerja kantor Samsat Wilayah Palembang III tidak dapat dikategorikan nyaman, karena kurang adanya penataan tempat kerja pegawai, dan banyak berkas-berkas yang tertumpuk di meja kantornya dan tidak tertata dengan rapi

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Palembang III.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III?
6. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*?
7. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III.
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Wilayah Palembang III dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Kantor Samsat Wilayah Palembang III untuk lebih memperhatikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Kantor Samsat Wilayah Palembang III.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept \& Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Armantari, & Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Cv.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1175>
- Astuti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. 1–94.
- Basori, Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Cahyono, & Putri. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/Je001.V9i1.479>
- Efendi, & Hardiyanto. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/Fcs.V2i1.291>
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-Msdm-2019.pdf>
- Ghozali, & Latan. (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharnanto.
- Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85. [file:///C:/Users/User/Downloads/Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan By Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(Z-Lib.Org\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20Dan%20Kinerja%20Pegawai%20Tinjauan%20Dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20Dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20By%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(Z-Lib.Org).pdf)
- Jannah, Tobing, & Sunardi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Bagian Produksi Ud.Lumintu Ambulu Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akutansi*, Iv(1), 104–108.
- Jaya. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.

- Katsury, Munir, & Kadir. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Stikes Muhammadiyah Yume: Journal Of ..., 1(3).
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/389>
- Khoiriah, & Lelly. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 6(2), 141.
<https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11158>
- Lianasari, & Ahmadi. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21(1), 43–59.
<https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Noor. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Kencana.
- Pramita, & Soekotjo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. Media Mahardhika, 18(3), 352–363. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.174>
- Rahman. (2016). Pengantar Statistika. In Pengantar Statistika. Cv Alfabeta.
<https://doi.org/10.14724/2002>
- Setyadi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah. 1–332.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta. In Metode Penelitian Kualitatif (Vol. 28, Issue 17). Cv Alfabeta.
- Tonga, & Huda. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia. Jeba (Journal Of Economics And Business Aseanomics), 3(1), 1–23.
<https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.739>
- Wahyuni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Volume, 10, 769–781.
- Wicaksono. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Ultra Sakti. Jurnal Manajemen Bisnis, 23(2), 202–213.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 130–143.

- Wan, Dedi, Dan Tupti Zulaspan. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):31–44
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Balance*, Xiv(2), 83-105.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Supply Chain Performance And Motivation On Employee Performance. *International Jounal Of Economic, Technology And Social Sciences*, 1(1), 61–69.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 60(2), 162–168.
- Usep, Deden. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." 11(105).
- Sulistiawan, Deni, Dan Sukisno S. Riadi. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Kinerja* 14(2):61–69.
- Dumanauw, Ireyn P., Rita N. Taroreh, Dan Yantje Uhing. 2018. "Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." 6(4):2398–2407.
- Hafid, Haeruddin. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar The Influence Of Organization Culture, Organizational Commitment And Work Environment To Emp." 4(2):2597–4084
- Kartika Noviyanti & Ocky Sundari. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol 11, No 2.
- Yara Mira Sartika & Meita Pragiwani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Danapati Abinaya Investema (Jaktv). *Jurnal Msdm*, Vol 2, No 5.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Bandung. Remaja Rosdakarya
- Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin & Wisnu Mahendri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.2 No.3
- Alfred Lasarudin, Tanto Gatot Sumarsono, Mokhammad Natsir. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona*. Vol.6 No.2
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24-32. <https://doi.org/10.36310/Jebi.V15i01.168>
- Suciningtyas & Handayani. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Pematang. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(10), 121-138
- Andi Irwan, Andi Irfan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol.18 No.2
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol.2 No.1
- Swastiani Dunggio. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.7 No.1
- Mangkuprawira Dan Aida, Hubeis. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Adely, Anggun Parassuci. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Journal Of Management Review* 2(1):106

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Zakaria, dilahirkan di Palembang, 26 bulan April tahun 1986, dari pasangan H.M.Jusuf Amaruddin / dan Hj.Masipah Menyelesaikan Sekolah Dasar YSPP PUSRI pada tahun 1998, Sekolah Menengah Pertama YSPP PUSRI pada tahun 2001 dan pada tahun 2004 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Palembang.

Melanjutkan kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN Palembang, meraih gelar Sarjana Ekonomi Tahun 2021. Kemudian melanjutkan pendidikan S2 di Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti lulus pada tahun 2023.

Tahun 2014 sampai sekarang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara di BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan UPTB PPD BAPENDA Wilayah Palembang III.