

**EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ASN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh:

NAMA : M. RIZKY KURNIANSYAH KUSUMA
NPM : 245141018
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2025**

**EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ASN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh:

NAMA : M. RIZKY KURNIANSYAH KUSUMA
NPM : 245141018
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS


Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : M. RIZKY KURNIANSYAH KUSUMA
NPM : 245141018
Konsentorasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal ^{13/1 2025} Pembimbing I


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

Tanggal ^{9/1 2025} Pembimbing II


.....
Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401


Mengetahui :

Dekan FEB

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

Tanggal ^{13/1 2025}

Kaprodi MM


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

Tanggal ^{13/1 2025}

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Sidang Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : **M. RIZKY KURNIANSYAH KUSUMA**
NPM : **245141018**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

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

21-01-2025



Anggota Penguji :

1. Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

21-01-2025



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

21-01-2025



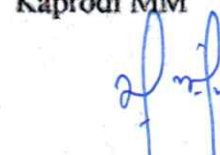
Mengetahui :

Palembang, 21 Januari 2025
Dekan FEB

Palembang, 21 Januari 2025
Kaprodi MM



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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Rizky Kurniansyah Kusuma
NPM : 245141018
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Efek Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen 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 saya 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, 16 Januari 2025

Yang Menyatakan,



M. Rizky Kurniansyah Kusuma

RIWAYAT HIDUP



M. Rizky Kurniansyah Kusuma adalah nama penulis tesis ini. Penulis lahir dari orang tua H. Syarfuddin, SE.,MM dan (*Alm*) Hj. Emma Nizar, S.Pd.,M.Si sebagai anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Desember 1996. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 207 Palembang (*lulus tahun 2009*), melanjutkan ke SMP Pusri Palembang (*lulus tahun 2012*), SMAN 5 Palembang (*lulus tahun 2015*), D-III LLASDP di BP2TD Palembang (*lulus tahun 2018*), D-IV Transportasi Darat di STTD Bekasi (*lulus tahun 2019*), hingga akhirnya bisa menempuh kuliah S2 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Penulis saat ini bekerja sebagai ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan pada UPTD Penyelenggaraan ASDP dan Laut sejak tahun 2022. Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir tesis ini yang berjudul “Efek Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”, Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tesis ini.

ABSTRAK

EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh :

M. Rizky Kurniansyah Kusuma, Yuni Adinda Putri, Msy. Mikial

Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting untuk membawa hasil yang efektif dan efisien bagi suatu organisasi. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila secara bijak menerapkan budaya organisasi dan kompetensi yang memotivasi kerja. Tesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan relevan sesuai rumusan masalah dan dilaksanakan untuk mengkaji kinerja berdasarkan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi yang dimediasi oleh motivasi melalui Metode *Partial Least Square* (PLS). Untuk mendapatkan hasil kajian pada tesis ini menggunakan analisa *outer model*, analisa model struktural (*inner model*) dan analisa jalur (*path analysis*) dengan hasil kajian menunjukkan budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja, kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja dan juga kinerja pegawai secara signifikan, variabel motivasi dapat memediasi budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memiliki implikasi pada kebijakan manajerial dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE ON CIVIL SERVANT PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF TRANSPORTATION IN SOUTH SUMATERA PROVINCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE

By :

M. Rizky Kurniansyah Kusuma, Yuni Adinda Putri, Msy. Mikial

Human resources are the most important key to bring effective and efficient results for an organization. Organizations can improve employee performance if they wisely apply organizational culture and competencies that motivate work. This thesis aims to determine the relationship between one variable and another variable with relevance according to the formulation of the problem and is carried out to study performance based on the influence of organizational culture and competency mediated by motivation through the Partial Least Square (PLS) Method. To obtain the results of the study in this thesis using outer model analysis, structural model analysis (inner model) and path analysis with the results of the study showing that organizational culture can affect work motivation and performance, competency significantly affects work motivation and also employee performance significantly, motivation variables can mediate organizational culture and competency on performance. The results of this study have implications for managerial policies and the results of the study can be used as a reference for management in determining the priority scale of what policies should be carried out.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Efek Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”.

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 Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Direktur Program Studi Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si.
5. Ketua Program Studi 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.
6. Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

8. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Untuk orang tua Syarfuddin, SE.,MM & Alm. Emma Nizar, S.Pd.,Msi dan Istri Ajeng Pratiwi, S.S.T(TD) yang telah mendukung moriil dan materiil sehingga tesis ini dapat selesai tepat waktu.
10. Johan Wahyudi, ST.,M.Eng selaku Kepala UPTD Penyelenggaraan ASDP dan Laut dan Rico Herdiansyah, ST selaku Kepala Operasional, yang telah memberikan bimbingan dan menyediakan fasilitas tempat untuk lokasi penelitian Tesis ini.

Serta semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendoakan semoga Allah SWT 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, 16 Januari 2025

M. RIZKY KURNIANSYAH KUSUMA

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Kegunaan Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	19
2.1 Kajian Pustaka.....	19
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	60
2.3 Kerangka Berpikir.....	64

2.4 Hipotesis Penelitian.....	69
BAB III METODE PENELITIAN.....	71
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	71
3.2 Desain Penelitian	72
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	72
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	76
3.6 Teknik Analisa Data	82
3.7 Analisa <i>Outer Model</i>	86
3.8 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	88
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	89
3.10 Hipotesis Statistik	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
4.1 Hasil Penelitian	94
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	121
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	131
5.1 Kesimpulan	131
5.2 Implikasi.....	132
5.3 Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir	69
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	90
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> setelah di kalkulasikan kedua	101
Gambar 4.2 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	120
Gambar 4.3 Hasil Uji T-Statistik (<i>Bootstrapping</i>)	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan (2021-2023)	8
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai ASN Dinas Perhubungan Prov. Sumsel	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	61
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	71
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai ASN	73
Tabel 3.3 Skala Likert	76
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y_2).....	78
Tabel 3.5 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (Y_1).....	79
Tabel 3.6 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X_1)	80
Tabel 3.7 Kisi – Kisi Instrumen Kompetensi (X_2)	81
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	92
Tabel 4.1 Menurut Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.2 Menurut Jenjang Pendidikan	95
Tabel 4.3 Menurut Usia.....	97
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	98
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden.....	99
Tabel 4.6 Nilai <i>Discriminant Validity</i> (<i>Outer Loading</i>).....	102
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	103
Tabel 4.8 Nilai <i>Discriminant Validity</i> (<i>a</i>) <i>Fornell-Larcker Criterion</i>)	104
Tabel 4.9 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (<i>HTMT</i>)	106

Tabel 4.10 <i>Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	107
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	108
Tabel 4.12 <i>R Square</i>	110
Tabel 4.13 <i>f- Square</i>	112
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	114
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	116
Tabel 4.16 Ringkasan Hasil pengujian Hipotesis.....	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	142
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data.....	146
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data.....	147
Lampiran 4. Hasil <i>Similarity</i> Turnitin.....	154

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi.

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998:15) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka fokus pada kinerja efektif dengan memberikan

perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013: 693). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson *et al*, 2012 :374).

Menurut Wibowo (2022:3) melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Pentingnya mengetahui kinerja suatu organisasi secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Pencapaian program kerja organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia di organisasi itu sendiri, kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi dan kompetensi. Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi sebagai tercapainya tujuan dengan kemauan, kekonsistenan seseorang. Sedangkan Robbins & Judge (2017) pengaruh budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang memiliki ketaatan peraturan dan mengerti kejelasan tujuan untuk kinerja pegawai tercapai. Selain itu menurut Becker & Ulrich (2001) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan & kemampuan ataupun ciri kepribadian

seseorang yang mempengaruhi kinerja secara langsung adalah kompetensi. Kompetensi adalah dasar terpenting dimiliki oleh individu dalam menjalankan organisasi untuk mencapai visi yang telah ditentukan oleh manajemen. Kompetensi pegawai yang kuat akan membantu organisasi mencapai visi organisasi.

Menurut Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2001: 205) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sedangkan Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*perseverance*) individu menuju pencapaian tujuan.

Pegawai yang memiliki motivasi dalam diri pegawai (intrinsik) dan motivasi dari luar pegawai (ekstrinsik) akan menunjang kinerja pegawai. Motivasi adalah mekanisme positif yang bergerak dan mengarahkan pegawai untuk menggunakan kekuatan dan potensi pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Robbins & Judge, 2017). Menurut Subagyo (2014) dan Sipahutar (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi meningkatkan efek motivasi kerja. Fernandes (2017) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada motivasi. Sedangkan menurut Yakup (2024) menemukan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi dan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Wibowo (2022) menyatakan motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap kinerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Pentingnya motivasi kerja sebagai mediator parsial dalam menghubungkan budaya organisasi dan kompetensi yang secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak yang kuat terhadap kinerja.

Motivasi berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kinerja. Zaky (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya motivasi kerja yang berasal dari para karyawan dalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan Fatiria (2021) Kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja yang di mediasi motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Susiowati (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. Penelitian lain oleh Handriyani (2024) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang signifikan. Sedangkan penelitian Wahyuni, *et al* (2022) menunjukkan bahwa kompetensi bersama lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut (Edgar Shein dalam Wibowo, 2021: 247). Menurut Gibson, *et al.*, (2012) Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013: 512) Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Octavia & Fernos (2023) menekankan pentingnya variabel budaya organisasi bersama lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, yang sejalan dengan temuan lain Giantari & Riana (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana budaya yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Sedangkan penelitian oleh Yuditia, Hendri dan Sulistiowati (2023) menyatakan bahwa kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada, organisasi yang dimiliki budaya yang positif dan kuat mampu meningkatkan kinerja

karyawan mereka. Peneliti lain Aprilia (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung. Disisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, misalnya dalam penelitian Fatiria & Nawawi (2021) bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh.

Menurut Wibowo (2021: 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Teori tersebut didukung oleh kajian empirik menurut Krisnawati dan Bagia (2021) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan

kinerja karyawan yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Lianasari & Ahmadi (2022) juga menegaskan bahwa kompetensi bersama lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, yang sejalan dengan temuan Bimantara, *et al* (2024) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruh budaya organisasi secara parsial tidak selalu signifikan. Sedangkan penelitian oleh Sumbogo & Diposumarto (2017) kompetensi berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita. Peneliti lain oleh Aditty, *et al* (2021) bahwa kompetensi, motivasi, dan pengembangan karir dapat memberikan dampak baik dan relevan terhadap Kinerja Pegawai. Disisi lain, beberapa penelitian menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja misalnya penelitian Basori, *et al* (2017) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Fenomena terkini yang melibatkan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan kompleksitas hubungan antar faktor tersebut.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan

Provinsi Sumatera Selatan (2021-2023)

No	Jenis Program Kegiatan	Persentase Perbandingan Target dan Realisasi Program Kegiatan (%)					
		2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya aksesibilitas transportasi	100	100	100	82	100	80
2	Meningkatnya simpul transportasi	100	85	100	100	100	100
3	Keseimbangan kebutuhan angkutan	100	84	100	80	100	88
4	Menurunnya kejenuhan arus lalu lintas	100	85	100	83	100	75

Sumber : Bagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan (2024)

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan (2021 – 2023) dilihat dari kuantitas yaitu hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dimana terdapat beberapa program kerja yang belum mencapai target dan mengalami penurunan pada tahun sebelumnya seperti pada kegiatan menurunnya kejenuhan arus lalu lintas dengan target 100% sedangkan pada tahun 2021 realisasi 85%, tahun 2022 realisasi 83% dan pada tahun 2023 realisasi 75%. Dilihat dari tabel diatas masih ada beberapa

program kerja yang belum mencapai standar target yang telah ditetapkan, hal tersebut dijadikan sebuah indikator terhadap kinerja instansi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan setiap bidangnya jika dilihat dari ketercapaian realisasi target belum tercapai.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu lembaga pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mengelola sistem transportasi dan infrastruktur di wilayahnya. Keberhasilan Dinas Perhubungan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang berada di dalamnya. Kinerja pegawai yang baik dan optimal menjadi kunci penting dalam memberikan layanan publik yang efisien dan berkualitas kepada masyarakat.

Kinerja yang baik dari seorang pegawai dapat disebabkan oleh adanya motivasi dari seluruh anggota organisasi. Memberikan motivasi kepada pegawai akan memicu kesadaran mereka untuk bekerja dengan seoptimal mungkin, sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi lebih mudah (Yudhy and Nur'aeni, 2020). Faktor-faktor motivasional seperti pengakuan, peluang pengembangan kompetensi, dan tanggung jawab dapat dipengaruhi oleh sejauh mana budaya organisasi dan kompetensi mendukung atau menghambat, akan tetapi pada dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan sendiri terkadang untuk melakukan pengakuan terhadap pencapaian kinerja pegawai masih sangatlah kurang, terkadang bawahan hanya digunakan sebagai alat pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu,

sehingga motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangatlah kurang dan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dan juga terkadang pimpinan tidak mengerti tentang tingkat motivasi pegawai dikarenakan tidak ada metode atau alat pengukuran yang jelas untuk mengukur tingkat motivasi pegawai dan bagaimana dampaknya kepada kinerja organisasi, selain itu juga perlunya penerapan penggunaan alat teknologi berupa inovasi yang dapat mendukung pekerjaan, hal tersebut diperlukan dukungan dan motivasi pimpinan maupun rekan kerja agar pelaksanaan tersebut dapat tercapai.

Kondisi Budaya organisasi yang kuat dan positif juga dapat menjadi pendorong motivasi kerja. Jika budaya organisasi menekankan pada kolaborasi, transparansi, dan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan individu, pegawai akan cenderung lebih termotivasi. Budaya yang mendukung inovasi dan perkembangan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk berkinerja tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Denison, 1990). Misalnya, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kreativitas dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi pada kenyataannya yang terjadi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dalam menghadapi perubahan teknologi yang ada dan perbedaan persepsi antar pegawai yang terkadang kurang positif, walaupun telah tersedia teknologi dalam pelayanan ke masyarakat namun masih tetap menggunakan metode yang lama yaitu manual. Itu semua disebabkan karena masih

kurangnya pemahaman pimpinan yang mendalam terhadap tentang bagaimana budaya organisasi dapat membentuk motivasi dan kinerja pegawai.

Di sisi lain, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Krisnawati *et al*, 2021), kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2022: 271).

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai ASN Dinas Perhubungan Prov. Sumsel

NO	JUMLAH PEGAWAI (140 Orang)		JENJANG PENDIDIKAN (Orang)	
	Laki-laki	Perempuan		
1.	100 Orang	40 Orang	S2	30 Orang
			S1 / D4	73 Orang
			D3	18 Orang
			SMA	15 Orang
			SMP	3 Orang
			SD	1 Orang

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian (2024)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan yang paling banyak yaitu S1 / D4 yaitu berjumlah 73 orang dari total pegawai 140 orang dengan persentase yaitu 52%, namun pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan pembagian tempat kerja tidak

berdasarkan kompetensi yang dimiliki, tidak adanya dukungan pemimpin dan kesadaran pegawai itu sendiri untuk mengembangkan kompetensi kerja.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, penempatan jabatan yang sesuai dengan kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan potensi mereka, mereka lebih cenderung untuk memberikan kontribusi maksimal serta berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, penting bagi pihak manajemen untuk memahami dinamika hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penyelarasan antara ketiga faktor ini dapat menjadi kunci untuk mencapai efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan tersebut. Implementasi kebijakan yang mendukung budaya kerja yang positif, memberikan panduan atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kinerja, penyediaan peluang pengembangan, serta memberikan kompetensi pelatihan keterampilan, menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya dan memberikan keleluasaan kepada pegawai agar dapat mengembangkan kompetensinya dan memberikan inovasi perubahan pada instansi. Hal tersebut merupakan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dari uraian penjelasan pada latar belakang, mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang disebutkan, dan berbagai permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis guna memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan tentang **"Efek Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi"**

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian tentang *"Efek Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi"* akan mencoba mengidentifikasi beberapa masalah yang relevan yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Beberapa program kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang belum mencapai target yang telah ditentukan dan mengalami penurunan pada tahun sebelumnya
2. Tidak adanya pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dan kompetensi dapat membentuk motivasi dan kinerja pegawai.
3. Belum tersedia panduan atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kinerja pegawai dapat menciptakan ketidakpastian dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Tidak sesuainya kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas pokoknya.
5. Kurangnya pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai.
6. Belum menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya.

Identifikasi masalah-masalah ini merupakan langkah awal yang penting dalam penelitian mengenai Efek Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Dengan memahami masalah-masalah yang ada, langkah-langkah perbaikan dan strategi yang tepat dapat dirancang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan efektif.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Efek Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan mediasi Motivasi pada ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan mediasi Motivasi pada ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk ingin mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dan harus relevan dengan rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
5. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
6. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN dengan mediasi Motivasi pada ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
7. Menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN dengan mediasi Motivasi pada ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoritis

a. Peningkatan Kinerja Organisasi:

Menyediakan panduan bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang memengaruhi kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

b. Pengembangan Strategi Motivasi:

Memberikan dasar untuk pengembangan strategi motivasi yang sesuai dengan budaya organisasi dan kompetensi, membantu menciptakan kondisi yang mendukung motivasi dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

a. Pengembangan Kerangka Konseptual:

Membantu memperkaya literatur terkait dengan pengaruh budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dengan menyusun kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut.

b. Kontribusi Terhadap Teori Manajemen:

Menyumbangkan pemahaman baru tentang dinamika hubungan antara faktor-faktor organisasional dan kinerja pegawai, memberikan wawasan teoritis bagi ilmu manajemen.

3. Secara Akademis:

a. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya:

Menjadi referensi penting bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalami aspek-aspek spesifik yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai di konteks Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

b. Pembentukan Pemahaman yang Holistik:

Membantu dalam membentuk pemahaman yang holistik tentang kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, menggali potensi untuk penelitian lanjutan dalam domain ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adittyta, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja dengan pengembangan karier sebagai variabel mediasi. *JMK*, 45-59.
- Adittyta, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi*. Pasuruan.
- Adofina, I., & Dotulong, L. (2021). *Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Expenses on Employee Performance of Kantor Wilayah Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, 143-154.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Aguinis, H.
- Ali Yusuf, F. (2022). *Perilaku Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Alimin. (2021). Seminar Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Motivasi Siswa Kelas XII untuk Melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi. *GERVASI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 40-49.
- Alimin, H. (2021). *Peran Guru Dalam Membina Moral Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Siotapina*. Nusa Tenggara Barat: Serval.
- Allen, P. (2007). *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals with More Gain, Less Pain*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Alodia. (2018). The effect of firm-characteristics and corporate governance on corporate social responsibility and future firm performance. *Diss.*
- Alodia, A. (2018). *Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Harga Saham Perusahaan Sub Sektor yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Multimedia Nusantara.
- Amanah, D., & Ansari Harahap, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Perusahaan terhadap Kesadaran Merek Pelanggan. *urnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 207.
- Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). *Examining The Effect of Product Assortment and Price Discount Toward Online Purchase Decision of University Student in Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. (2018). *Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial*.

- Andrew E., A. (2007). Sequence analysis and transcriptional regulation of iron acquisition genes in two marine diatoms 1. *Journal of Phycology*, 715-729.
- Aprilia, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Polisi Pamong Praja Kota Bandung*, 78-95.
- Aziz. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Selatan.* , 67-73.
- Bacal, R. (2012). *Manager's Guide To : Performance Management*. New York: McGraw-Hill by CWL Publishing Enterprises.
- Baron, & Amstrong. (1998). *Performance Management – The New Realities. Institute of Personnel and development*. London.
- Basori, M. A., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Becker, B. E., & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard : Linking People, Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Bimantara. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia*, 285-295.
- Bungin, B. (2006). *Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Cresswell.
- Cascio, W. (2013). *Managing Human Resources. Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational*. New York: NCL Rev 89.
- Dwilingga, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya). *urnal Ilmu Manajemen*, 1-9.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Jakarta: Alfabeta.
- Fernandes, S. (2017). *Regulatory environment, environmental dynamism, politicalties, and performance*, 66-69.

- Gagné, M. (2009). *A model of knowledge-sharing motivation*. United State: The University of Michigan.
- Ghozali, I. (2008). *tructural Equation Modelling, Edisi II*. Semarang: Univesitas Diponegoro.
- Giantari, & Riana. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*, 24-59.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2012). *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hakim, A. A. (2011). *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Hakim, A. R. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA PPMI Assalam Surakarta Tahun Pelajaran 2011-2012. *Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Handoko. (2020). engaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.
- Heller, R. (1983). *Organizational Participation: Myth and Reality*. Oxford: Oxford University Press.
- Hidayah, N. (2022). Pengaruh inovasi produk, orientasi pasar dan media sosial terhadap kinerja umkm fashion. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 739-748.
- Jason A, C., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Kim, J., & Jung, S. (2022). *The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace*, 111-114.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Krisnawati, & Bagia. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan*, 29-38.
- Krisnawati, D. I. (2021). *Etika dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). *Pengaruh kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*, 98-105.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Vivi Andhika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Magi, B. I. (2022). *Pengaruh Bargaining Power dan Kegiatan Usaha Nasabah terhadap Penentuan Nisbah Bagi Hasil Pembiayaan Mudharabah*. 2(1), 29-36.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Sugiyono.
- Mikial, M., Veybitha, Y., & Utami, F. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang*, 172-190.
- Nancy Fatiria, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi pada PT. Agro Trikarya Mandiri*. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Nancy Fatiria, M., & Nawawi, M. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. ATM*, 794-804.
- Newstrom, J., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung : Alfabeta Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Atmojo.

- Nurma. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi* , 90-93.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang*, 994-1005.
- Oktavianto, & Suryati. (2023). *Pengelolaan dan Pengukuran Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Oktavianto, E., & Suryati. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten. *SMOOTING*, 86-95.
- Patt, J. M. (2018). Exogenous application of the plant signalers methyl jasmonate and salicylic acid induces changes in volatile emissions from citrus foliage and influences the aggregation behavior of Asian citrus psyllid (*Diaphorina citri*), vector of Huanglongbing. *PLoS One*.
- Pawenang, N. F., & Maryam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY. *Indonesian Economics Business and Management Research*, 65-71.
- Ponti, L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi* , 77-83.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizationnal behavior*. New York: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture & Leadership*.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 98-101.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.

- Sopiah, & Sangadji, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Tuti Anggraeni.
- Sopiah, M., & Mamang Sangadji, E. (2022). Gaya Kepemimpinan, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Inara Publisher (Kelompok Penerbit Intrans Publishing)*.
- Spector, P. E. (1982). *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey*. American Journal of Community of Psychology.
- Spencer, L. (1993). *Competence at Work*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Subagyo, A. (2014). *Bela Negara; Peluang dan Tantangan di Era Globalisasi*, 39-52.
- Subagyo, J. (2014). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sucipto. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik*, 72-75.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja reporter, dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. SWC*, 331-340.
- Suryadi. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar*, 99-101.
- Suryadi. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar*. , 50-58.
- Susiowati. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Riau: Universitas Muhammadiyah.
- Susiowati. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga.
- Syahriza, M. N., Pardiman, & Rizal, M. (2021). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditengah Pandemi Covid 19*, 79-89.

- Untung, S. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah)*., 138–148.
- Wahyudi. (2021). *Evaluasi Kinerja Konstruksi Jalan Pada Jalan Kabupaten dan Solusinya*. Jember: Universitas Andalas.
- Wayne F, C. (2013). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Wibowo. (2022). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yunita, & Hidayat. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.*, 134-145.
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 354-363.
- Zaky, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*, 89-95.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: ohn Wiley & Sons, Inc.