

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP, MOTIVATION,
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Indra Hardono¹, Catur Fatchu Ukhriyawati², Oktavianti³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Gandhi
Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Peri Yudianto⁷, Mona Rebeca Simatupang⁸, Wanda Novita Sari⁹,
Muhammad Faizal Bin A. Ghani¹⁰, Sipnarong¹¹**

^{1-4,7-9}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Batam, Indonesia

⁶Universitas Islam 45, Indonesia

¹⁰Universiti Malaya, Malaysia

¹¹Shinawatra University, Thailand

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan organisasi untuk mencapai keberhasilan yang maksimal dengan kinerja pegawai yang tinggi untuk memberikan kontribusi pada instansi tersebut dan sejalan dengan visi misi sesuai perencanaan organisasi. Dengan melakukan pada penelitian ini, maka didasarkan pada tujuan untuk menganalisis setiap komplek pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja Pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam. Secara parsial dan simultan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan populasi sebanyak 69 responden yang terdiri dari seluruh pegawai, dan sekaligus sebagai sampel pada penelitian ini, dengan teknik sampling yang digunakan sensus. Pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah dilakukan dan tentag hasil uji validitas data dan juga pengujian reliabilitas data penelitian. Teknik atau cara penggunaan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis secara uji parsial dan pengujian secara simultan. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan program SPSS, dimana hasil penelitian berdasarkan berbagai cara pengolahan data, pengujian menunjukkan setiap variabel dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan juga memiliki nilai signifikan yang tinggi, terhadap variabel terikat kinerja pegawai, pengujian pada variabel kepemimpinan menunjukkan hasil yang tidak memiliki pengaruh yang positif dan nilai signifikan menunjukkan nilai yang baik terhadap variabel terikat kinerja pegawai, pada variabel uji t dengan variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan memiliki nilai signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga nilai signifikan yang baik pada variabel terikat terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja

Abstract

The purpose of the organization to achieve maximum success with high employee performance to contribute to the agency and in line with the vision and mission according to organizational

planning. By conducting this study, it is based on the objective to analyze each complex influence of organizational culture, leadership, motivation variables, and work discipline variables on the dependent variable of employee performance in Bulang District, Batam City Government. Partially and simultaneously this study uses quantitative research types, and a population of 69 respondents consisting of all employees, and at the same time as a sample in this study, with the sampling technique used census. Data collection was obtained using a questionnaire that had been carried out and about the results of data validity tests and also testing the reliability of research data. The technique or method of using data analysis using multiple linear regression, and hypothesis testing by partial tests and simultaneous tests. Based on the results of data testing using the SPSS program, where the results of the study are based on various methods of data processing, testing shows that each variable where organizational culture has a positive influence and also has a high significant value, on the dependent variable of employee performance, testing on the leadership variable shows results that do not have a positive influence and significant values show good values on the dependent variable of employee performance, on the t-test variable with the motivation variable shows a positive influence and has a significant value on the dependent variable of employee performance, and the work discipline variable has a positive influence and also a good significant value on the dependent variable on employee performance. Simultaneous hypothesis testing shows that the independent variables consisting of organizational culture, leadership, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture; Leadership; Motivation; Work Discipline*

PENDAHULUAN

Menurut Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan dan memiliki alas an satu-satunya tentang sumber daya yang diperlukan dan memiliki pikiran, akal perasaan yang diperlukan, sangat dibutuhkan keinginan untuk mendorong sumber daya yang bermanfaat, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan akrya.

Dengan memiliki semua potensi dan keahlian yang di miliki oleh sebagai sumber daya manusia untuk tetap dapat berpengaruh pada organisasi, dan juga dapat diharapkan akan berdapam terhadap upaya untuk meningkatkan bahwa organisasi untuk mencapai tujuan dapat terealisasi profit yang maksimal. Teknologi pada sebuah organisasi dan betapa majunya teknologi yang sangat dibutuhkan pada kemajuan organisasi, di tambahkan dengan perkembangan informasi dengan cepat, dan tentu sangat di harapkan tersedia modal dan juga bahan-bahan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pihak organisasi, sehingga sangat diharapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk kemajuan untuk organisasi itu mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi dan mampu bertahan untuk bersaing dengan memanfaatkan teknolgi, dan juga organisasi dalam memberikan kontribusi dengan memiliki kemampuan persaingan pada lingkungan bisnis agar yang sering tidak stabil dalam menjalankan usaha. Hal-hal mengenai upaya dalam meningkatkan setiap personil atau kinerja pegawai yang merupakan suatu tantangan tentang manajemen agar mampu memiliki keseriusan untuk suatu keberhasilan dalam tujuan organisasi, dan juga tergantung pada individual tentang kualitas dengan sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja pada suatu organisasi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap

berbagai aktivitas yang telah dilakukan organisasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi untuk menjalankan usaha jangan pandek, dan diharapkan oleh pihak organisasi dapat berjalan juga jangka panjang untuk terus berkembang dan bersaing. Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai motivasi terhadap pegawai untuk dalam mencapai visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil yang diinginkan organisasi. Pada ruang lingkup pekerjaan, budaya organisasi sering dikaitkan dengan hal-hal pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.

Menurut Isyandi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma dan cara melakukan pekerjaan pada setiap sisi bagi organisasi agar mampu mengatur setiap kegiatan dan juga aktivitas untuk bertindak pada organisasi yang ada, dan sangat perlu memberikan gambaran untuk memberikan pola, implisit, perilaku, dan emosi yang muncul menjadi karakteristik dalam organisasi. Budaya organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai dan sistem kepercayaan, untuk cara yang berperilaku dalam hal memberikan suatu ciri-ciri dengan sistem berkelompok dan juga nanti secara individu dengan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting untuk menggerakkan seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kepemimpinan yang baik akan dijadikan pedoman oleh setiap pegawai dalam mengambil keputusan pada tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Isyandi (2017), menyatakan kepemimpinan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang tahu dan mau untuk belajar dan berlatih. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh dari setiap kepemimpinan agar dapat diikuti untuk pencapaian arah dan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi setiap orang lain, dan memiliki komunikasi yang disampaikan secara langsung maupun komunikasi yang dilakukan secara tidak langsung, dengan kegunaan agar mampu menggerakkan setiap orang baik dari pemahaman, kesadaran dan juga bersedia menerima yang menjadi perintah dan mengikuti kehendak pimpinan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat diharapkan untuk menggerakkan pegawai dalam melakukan dan menjalankan tugas seiring dengan aktivitas untuk memfokuskan pada pekerjaan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Supriyanto (2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan untuk memberikan kekuatan dengan menggerakkan serta mampu menciptakan semangat pekerja sebagai seseorang yang dapat bekerja sama dengan yang lain, bekerja dengan baik untuk efektifkan dan menyatu untuk segala kekuatan yang dapat bermanfaat untuk kepuasan bagi pekerja itu sendiri. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Keberhasilan pihak dan perkembangan organisasi agar memberikan pencapaian suatu tujuan yang tak lain dapat ditentukan oleh mutualitas seseorang untuk profesionalisme yang ditentukan oleh disiplin para pegawainya, bagi aparatur pemerintah disiplin tersebut merupakan unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhandalam menyelesaikan wewenang dan memiliki kesanggupan sehingga bersedia berkorban, dengan maksud mampu mengorbankan yang menjadi kepentingan pribadi golongan untuk kepentingan masyarakat dan Negara.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan pada latar belakang masalah, terlihat bahwa terdapat permasalahan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bulang diantaranya: Masih terdapat asumsi yang kurang baik terhadap pegawai lainnya; Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya untuk memotivasi pegawainya; Motivasi pegawai dalam bekerja masih rendah; Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; Kinerja pegawai yang belum optimal.

Rumusan Masalah

Beberapa uraian dari latar belakang masalah pada penelitian ini sehingga dapat dibuat rumusan yang berlandaskan pada permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam?
2. Apakah variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam?
5. Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Organisasi didefinisikan sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok individu (orang), yang selalu untuk berinteraksi dengan saling berhubungan, dan yang terstruktur dengan cara tertentu, sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga memiliki perbatasan yang teratur, hal ini kemudian menjadi organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Sutrisno (2019), menyatakan bahwa setiap budaya organisasi memiliki perangkat sebagai sistem dan nilai yang dimiliki untuk berkeyakinan, dan juga punya harapan asumsi, tentang nilai dan norma yang selama ini telah berlaku, dan kemudian dibuat kesepakatan agar semua anggota mengikuti sebagai acuan dan pedoman pada organisasi, serta juga untuk mengambil kebijakan sebagai jalan alur pemecahan masalah yang diharapkan pada organisasi.

Pada umumnya organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan untuk diberlakukan sebagai budaya organisasi yang komprehensif, dan dijalankan sebagai sistem dengan nilai dan norma yang berlaku, sehingga para anggota organisasi memiliki cara berperilaku dengan mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi pihak organisasi.

Kepemimpinan

Sofyan dkk., (2018), menyatakan kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang mutlak dibuat pada organisasi supaya sebagai pemimpin menjadi orang yang mampu mempengaruhi dengan melakukan bertindak dan beraktivitas yang harus terus menerus agar dapat dipengaruhi dalam mengambil kebijakan dengan arah dan tujuan organisasi yang lebih baik. Perlu mengikatkan hubungan sebagai pemimpin untuk menjadi pemimpin dengan proses untuk bertindak tegas dan mampu mengambil kebijakan yang baik. Kepemimpinan dan pengikut saling berhubungan dengan bawahan, dan pimpinan harus memiliki cara tersendiri untuk berinisiatif dalam menjalin hubungan pada para bawahan, perlu juga komunikasi dan menjaga hubungan agar yang ingin dicapai sebagai

tujuan organisasi, dan sebagaimana dengan perencanaan akan visi, serta misi, cara dan memiliki metode agar organisasi dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi

Sutrisno (2019), mengemukakan motivasi merupakan suatu dorongan dan faktor yang mendorong setiap keinginan individual agar mampu bekerja dengan melakukan suatu pekerjaan dan aktivitas, dari setiap kata motivasi dapat dipahami bahwa sebagai arah yang lebih baik untuk mendorong keaktifan seseorang untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain, tentu sangat diharapkan untuk memiliki pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hal itu, maka sebagai faktor sangat diperlukan untuk bekerja secara efektif, supaya setiap orang yang bekerja dan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Disiplin Kerja

Pada kedisiplinan kerja, dimana harus menunjukkan suatu sikap dan kondisi dengan hormat, yang ada pada setiap pegawai untuk berdisiplin dan juga harus taat dan mengikuti segala aturan dan ketentuan sebagai prosedur yang ada pada peraturan organisasi. Peraturan yang berlaku dengan ketentuan yang ada, supaya tetap dijalankan tanpa diabaikan oleh siapapun untuk bekerja dengan baik. Pegawai yang bekerja dengan sesuai prosedur, dan mampu menggambarkan suatu kondisi yang baik dan penerapan kedisiplinan yang tinggi pada organisasi.

Sutrisno (2016), menyatakan bahwa kedisiplinan itu sangat patuh di lakukan dengan kemauan dan kerelaan tanpa cara paksa agar seseorang bertindak sesuai dengan norma dan aturan yang diberlakukan di lingkungan sekitar.

Kinerja Pegawai

Sidianti (2015), menyatakan bahwa hasil yang ingin dicapai dalam kinerja pegawai itu adalah suatu pencapaian atas wewenang dan tugas, agar pegawai bekerja dan harus sesuai dengan misi dan program kerja dengan menunjukkan bahwa setiap kinerja pada organisasi telah melakukan dengan sebaik mungkin, dan tujuan harapan organisasi dapat terwujud sesuai perencanaan. Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kinerja itu sebenarnya merupakan prestasi dan hasil pencapaian pekerjaan dimana seseorang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan melaksanakan tugas sesuai harapan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik yang digunakan untuk mengolah data, dan memiliki spesifikasi, sangat terstruktur, terencana dan mudah dipahami, dari desain awal untuk melakukan penelitian yang terukur. Penelitian yang berbasis statistik menggunakan data primer yang bersumber dari responden terpilih pada penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2015), mendefinisikan bahwa data yang berasal dari responden terpilih sebagai data primer merupakan data yang didapatkan dari responden itu sendiri. Sugiyono (2015), bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan keduanya. *Interview* (Wawancara), digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dengan melakukan survey lebih awal dan mengetahui sebagai permasalahan yang harus dikaji, hal-hal ini menjadi mudah didapatkan dengan responden yang sedikit agar bisa dijangkau oleh yang melakukan survei. Kuesioner (Angket), sebuah pertanyaan yang dikaji agar dapat digunakan sebagai alat, dan cara mengumpulkan data dari responden itu sendiri.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi pada sebuah objek dan subjek, dan memiliki tingkat kualitas dan ciri-ciri yang berbeda tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti sehingga data tersebut diolah untuk dibuat kesimpulan berdasarkan data yang telah terkumpulkan. Untuk memastikan bahwa populasi yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam sebanyak orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa sampel adalah bukan seluruh dari jumlah populasi, melainkan hanya sebagian dari jumlah populasi yang dibutuhkan. Bagian dari pengambilan sampel sebuah metode dalam mengambil tindakan langkah dimana sampel dapat ditentukan untuk dilaksanakan suatu penelitian yang valid pada objek tertentu. Besarnya sampel dapat diramalkan dengan diberlakukan data statistik penelitian. Sampel yang digunakan penelitian harus memiliki metode yang baik agar data yang dibutuhkan betul-betul mewakili populasi, dan mampu memberikan gambaran yang relevansi pada jumlah populasi.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap setiap masing-masing variabel independen maupun variabel dependen. Sugiyono (2017), menyatakan bahwa setiap penelitian harus didasarkan pada tolak ukur dan juga harus memberikan informasi tentang pada aspek penelitian, dengan demikian informasi tersebut dapat diambil kesimpulan yang baik dan tepat. Variabel penelitian ini adalah terbagi dua, variabel bebas dan variabel terikat.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah menggunakan kuesioner (angket). Angket yang digunakan berupa angket tertutup, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel ke empat variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai. Sugiyono (2015), menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah sebagai alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan untuk melakukan setiap observasi dengan pengumpulan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Pengukuran pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan tolak ukur sebagai alat analisis seperti skala likert kemudian dijabarkan pertanyaan berdasarkan indikator-indikator pada variabel penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis instrumen penelitian ini digunakan untuk menguji sejauh mana indikator variabel penelitian dapat diuji tingkat validitasnya maupun reliabilitasnya secara kuantitatif. Cara analisis data sering digunakan data ini menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan analisis data secara statistik inferensial. Statistik inferensial menggunakan jenis statistik parametris yang merupakan sebuah alat untuk dijadikan sebagai tolak ukur pada populasi dengan melalui data statistik, serta menguji sebuah jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel artinya statistik ini adalah data yang diperoleh dari sampel.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian dan di regresikan secara berganda karena memiliki beberapa variabel bebas digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila variabel bebas memiliki dari dua atau melebihi maka sebagai acuan prediktor atau naik turun nilainya. Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai alat ukur untuk dijadikan sebagai prediksi untuk melihat sejauhmana metode yang digunakan dapat memberikan dan menerangkan pada setiap tingkatan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas dan bebas dari asumsi klasik tersebut, maka dapat dikatakan linier atau normal, sehingga analisis data regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan uji statistik data pada regresi yang digunakan linier berganda dapat dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a			Uji t	Signif ikansi
Model		Unstandardized model Coefficients	Standar keofisien	Standar Beta R		
		Model Beta	Standar error			
1	(Constanta)	-6.241	7.506		-.831	.409
	Budaya	.465	.057	.647	8.104	.000
	Organisasi					
	Kepemimpinan	-.270	.058	-.400	-4.689	.000
	Motivasi	.445	.085	.417	5.208	.000
	Disiplin Kerja	.429	.093	.381	4.609	.000

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan *output* pada linier ganda untuk memperkirakan hasil setiap pengaruh variabel Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja adalah:

$$Y = -6.241 + 0.465X_1 + -.270X_2 + 0.445X_3 + 0.429$$

1. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.465 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor variabel Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.465, sebaliknya, jika skor Budaya organisasi turun satu skor, maka hasil kinerja Pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.465 dengan anggapan variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi X_2 , jika skor kepemimpinan sebesar -.270 menyatakan bahwa setiap nilai turun sebesar -.270, maka asumsi bahwa kinerja Pegawai akan menurun sebesar -.270, dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X_3 sebesar 0.445 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor Motivasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.445. Sebaliknya, jika skor Motivasi turun satu skor, maka hasil kinerja Pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.445 dengan anggapan variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi X_4 sebesar 0.429 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.429. sebaliknya, jika skor Disiplin kerja turun satu skor, maka hasil kinerja Pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.429 dengan anggapan variabel lain tetap. Model regresi ini diuji kebenarannya menggunakan uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

Analisis Pengujian Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data hasil penelitian. Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah menganalisis data tersebut. Analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah analisis uji t dan uji F.

Pengujian Hipotesis uji t

Dengan melakukan pada pengujian pada uji t ini agar di ketahui seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 2 Hasi Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Model Coefficients	Standar Error	Standar Keofisien Nilai Beta	Uji t	Signifikan
	Beta tetap	Standar Error			
(Constanta)	-6.241	7.506		-.831	.409
1 Budaya Organisasi	.465	.057	.647	8.104	.000
Kepemimpinan	-.270	.058	-.400	-4.689	.000
Motivasi	.445	.085	.417	5.208	.000
Disiplin Kerja	.429	.093	.381	4.609	.000

Sumber: Data Olahan, 2025

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. berdasarkan hasil pada uji t dapat di ketahui bahwa uji t pada variabel pertama dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_01) ditolak, dan ($H_{\alpha}1$) diterima, dan nilai $t_{hitung} = 8.104 > t_{tabel} = 0,678$ maka ditarik kesimpulan bahwa $H_{\alpha}1$ diterima, dan H_01 ditolak dengan demikian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan juga memiliki nilai yang tingkat signifikan pada variabel kinerja pegawai pada Bulang Pemerintah Kota Batam.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. Nilai pada pengujian ini membuktikan bahwa lebih besar $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_02) ditolak, dan ($H_{\alpha}2$) diterima, dan nilai $t_{hitung} = -4.689 > t_{tabel} = 0,678$ maka ditarik kesimpulan bahwa $H_{\alpha}2$ diterima, dan H_02 ditolak dengan demikian bahwa kepemimpinan x2 adanya pengaruh yang positif dan juga memiliki yang signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. pada pengujian ini membuktikan bahwa memiliki nilai lebih besar $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_03) ditolak, dan ($H_{\alpha}3$) diterima, dan nilai $t_{hitung} = 5.208 > t_{tabel} = 0,678$ maka ditarik kesimpulan bahwa $H_{\alpha}3$ diterima, dan H_03 ditolak dengan demikian bahwa pada motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tingkat signifikan pada variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. Pada pengujian ini membuktikan bahwa nilai ini sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_04) ditolak, dan ($H_{\alpha}4$) diterima, dan nilai $t_{hitung} = 4.609 > t_{tabel} = 0,678$ maka ditarik kesimpulan bahwa $H_{\alpha}4$ diterima, dan H_04 dengan demikian bahwa pada disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji serentak digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pengujian secara serentak dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Total Square	Derajat nilai f	Rata-rata Sqaure	Uji F	Signifikansi
1 Regresi	1029.796	4	257.449	26.356	.000 ^b
Residual	625.161	64	9.768		
Total	1654.957	68			

a. Kinerja Pegawai

b. Predictors: (tetap), Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi , Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan, 2025

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. Hal ini membuktikan bahwa nilai F lebih besar dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_0) ditolak, dan (H_a) diterima, dan nilai $t_{hitung} = 26.356 > t_{tabel} = 2.50$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi, Kepemimpinan, pada variabel Motivasi, pada variabel Disiplin kerja pada variabel terikat kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinansi digunakan untuk melihat hubungan keeratan pada setiap variabel bebas dan juga pada pengaruh pada variabel terikat.

Dengan kata lain uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel babas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R square*. Semakin tinggi nilai *Adjusted R square* berarti semakin baik model regresi yang digunakan.

Pada *output Model Summary* di atas dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi (R^2) yang secara simultan (bersama-sama) antara Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0.789. Kontribusi yang diberikan keempat variabel ini terhadap variabel kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam. Nilai koefisien determinasi yang tertulis *Adjusted R square* sebesar 0,599 dapat dijelaskan bahwa variabel terikat yaitu pendapatan 59,9% dipengaruhi oleh seluruh variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Budaya Organisasi

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dimana variabel berpengaruh positif dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = 8.104 > t_{tabel} = 0,678$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak dengan demikian bahwa variabel pada budaya organisasi yang berpengaruh positif dan nilai yang signifikan pada variabel kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Kepemimpinan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, hasil ini dapat dibuktikan bahwa dengan memiliki pada nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = -4.689 > t_{tabel} = 0,678$, maka $H_{\alpha 2}$ diterima, dan $H_0 2$ ditolak, dengan demikian bahwa pada variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Motivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, hasil ditunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = -5.208 > t_{tabel} = 0,678$, maka $H_{\alpha 3}$ diterima, dan $H_0 3$ ditolak, dengan demikian bahwa pada variabel motivasi ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat pada kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Disiplin Kerja

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai, hasil pada variabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = 4.609 > t_{tabel} = 0,678$, maka $H_{\alpha 4}$ diterima, dan $H_0 4$ ditolak, dengan demikian bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan nilai yang signifikan pada variabel kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Budaya organisasi, Kepemimpinan, pada variabel Motivasi, dan pada variabel Disiplin Kerja Terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai

Pengujian secara serentak dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0. pada pengujian secara serentak memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti hipotesis ($H_0 5$) ditolak, dan ($H_{\alpha 5}$) diterima, dan nilai $F_{hitung} = 26.356 > t_{tabel} = 2.50$, maka ditarik kesimpulan bahwa $H_{\alpha 5}$ diterima, dan $H_0 5$ ditolak, dengan demikian secara simultan bahwa variabel bebas secara keseluruhan memiliki pengaruh yang positif dan nilai signifikan pada variabel kinerja terikat pada kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Untuk menyimpulkan dari pengujian dan pengolahan data sebagai berikut:

1. Variabel pada budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.
2. Pada hasil pengujian pada variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.
3. Variabel pada motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.
4. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.
5. Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel terikat kinerja pegawai di Kecamatan Bulang Pemerintah Kota Batam.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan, dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perlunya membudayakan organisasi yang baik serta kerja sama antara seluruh Pegawai yang ada di lingkungan Kecamatan Bulang dalam mencapai tujuan pelayanan yang efektif bagi seluruh masyarakat khususnya bagi Kecamatan tersebut.
2. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan yang baik akan mendorong organisasi pemerintah pada hal yang lebih baik serta Pegawai dapat memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang telah ada.
Untuk meningkatkan kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi Pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu Pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, Pegawai juga melakukan interaksi antara sesama Pegawai lainnya.
3. Disiplin kerja perlu diterapkan sedini mungkin bagi seluruh Pegawai agar setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, tanpa harus menunggu beberapa hari dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu lebih cepat.
4. Kinerja Pegawai perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga Pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga Pegawai terus berkembang dan akan menjadi nilai tambah bagi Pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut untuk memajukan organisasi yang lebih efektif dan kreatif.

REFERENSI

- Astria, A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni dan Teknologi*, Vol. 2, No. 2, 22.
- Aji, T. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, Vol. 1, No 2, 86.
- Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Dwi, J. Bambang, S. & Gunawan, E. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 21, No. 1, 1.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edward S. Maabuat, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 01, 219.
- Evawati & Khumaedi, 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2, No. 1, 66.

- Fachreza , Said, & Majid, M. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, *Jurnal Emba*, Vol. 2, No.1, 115.
- Febrianto, W. H. & Rotinsulu, J. J. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado, *Jurnal Emba*, Vol. 3, No. 2, 908.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heri, S & Mukzam, M. D 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58, No. 1, 141-142.
- Husni, Said, M. & Faisal. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas SYI*, Vol. 2, No. 1, 88-98.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hiskia, J. Lopian, Lucky, D. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, *Jurnal Emba*, Vol.3, No.3, 81-89.
- Isyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ida, A. Indah, G. & Riana, R. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort, *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 12, 471.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*, Jakarta: Terjemahan Vivi Andika Yuwono.
- Maharani, & Efendi, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Jurnal ilmu Manajemen Oikonomia*, Vol. 13, No. 2, 49.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Nurul, I. S. Peggy A. M. & Irvan. T. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, *Jurnal Emba*, Vol. 3, No. 1, 52-62.

- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312

- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok: PT. Raja Gravifindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy, A. 2015. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, D. & Nasir, A. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018, 40-41.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal Jibeka*, Vol. 9, No. 1, 44 – 53.
- Salutondok, Y. Agus, S. S. 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal Emba*, Vol. 3, No. 3, 849.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Subagiyono, Y. H. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education, *Jurnal Jibeka*, Vol. 9, No. 1, 70- 76.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Journal Of Management*, Vol. 2, No. 2, 145.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.

- Wahyuni, E. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya), *Jurnal Nominal*, Vol. 4, No. 1, 96.
- Zahari, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 49 -50.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.