

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

DEDEK KURNIAWAN

Nim : 21 11 020

Program Studi : Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

ABSTRACT

Dedek Kurniawan, 2025. "The Influence of Organizational Culture on the Work Motivation of Civil Servants (ASN) at the Sako Sub-district Office, Palembang City." Department of Public Administration, Satya Negara State College of Public Administration (STIA). Primary Supervisor: Ms. Rohmial, S.E., M.Si., and Assistant Supervisor: Mr. M. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si.

This study examines the influence of organizational culture on the work motivation of Civil Servants (ASN) at the Sako Sub-district Office, Palembang City. The background of the study indicates that organizational culture and employee work motivation at the Sako Sub-district Office still need improvement, as evidenced by a lack of self-awareness in complying with regulations and delaying work, which impacts the quality of public services. The research problem is to determine whether organizational culture influences employee motivation at the Sako Sub-district Office, Palembang City.

This study uses a quantitative approach with an associative method. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 55 civil servant respondents at the Sako Sub-district Office. The independent variable in this study was Organizational Culture, while the dependent variable was Work Motivation. Data analysis was performed using simple linear regression and a partial t-test to examine the relationship between the two variables.

The results of the study indicate that the organizational culture at the Sako Sub-district Office has been well-established, and employee work motivation is at a high level. Simple regression analysis and partial t-tests demonstrated that organizational culture significantly influences employee work motivation, with a significance value of 0.000 (<0.05) and a coefficient of determination (R^2) of 0.994. This indicates that 99.4% of work motivation is influenced by organizational culture, with the remaining 0.6% influenced by factors outside the study. Therefore, it is concluded that organizational culture plays a crucial role in shaping and enhancing employee work motivation at the Sako Sub-district Office in Palembang City.

Keywords: *Organizational Crocodile, Work Motivation*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan atau kantor camat adalah unit kerja yang merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota. Kecamatan di definisikan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota yang dibentuk dalam rangka mempercepat pelayanan kepada masyarakat dan memberikan pengawasan serta pembinaan terhadap pelaksanaan pemerintahan desa/kelurahan. Kecamatan merupakan salah satu wilayah administratif di Indonesia yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat kabupaten atau kota. Setiap kabupaten atau kota di Indonesia umumnya terbagi menjadi beberapa kecamatan, yang kemudian menjadi bagian dari wilayah administratif yang lebih besar. Kecamatan memiliki peran yang sangat vital dalam mengatur

dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di tingkat lokal.

Selain itu, kecamatan juga memiliki peran sebagai penyelenggara pelayanan masyarakat di tingkat lokal. Dalam hal ini, kecamatan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, dan administrasi kependudukan. Kecamatan juga memiliki peran sebagai wadah partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan dan pelayanan masyarakat di tingkat lokal.

Kecamatan Sako adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang diatur berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Kecamatan dan Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut, bahwa Kecamatan mempunyai tugas

pokok membantu Walikota Palembang dalam penyelenggaraan sebagian Urusan Pemerintahan Umum yang dilimpahkan oleh Walikota dengan tugas pokok yang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pelayanan masyarakat.

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Peran penting budaya pada sebuah instansi yaitu untuk meningkatkan rasa percaya diri bagi pegawainya, untuk membangun sebuah relasi antar sesama pegawai sehingga membentuk suatu organisasi dan perilaku yang baik.

Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan sebagai alat untuk menghadapi masalah serta peluang dari lingkungan organisasi (Muis, Jufrizen and Fahmi, 2018).

Selain budaya organisasi motivasi sangat penting juga dimiliki oleh pegawai. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2016:127). Pegawai dengan motivasi yang baik memiliki rasa loyalitas yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi dibanding mereka yang memiliki motivasi yang rendah, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, mereka akan melakukan pekerjaan agar sesuai dengan yang distandarkan oleh organisasi sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Budaya organisasi dalam pemerintahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Sebuah budaya yang positif dan mendukung dapat menjadi sumber utama motivasi, sementara budaya yang negatif dapat menghambat kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung membantu pegawai merasa dihargai dan didengarkan, meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Budaya yang mengutamakan kesejah-

teraan pegawai, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta keadilan dalam proses promosi dan penilaian kinerja, juga berperan dalam meningkatkan motivasi. Dengan demikian, pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam pemerintahan.

Budaya organisasi dan motivasi pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dan berdampak langsung pada kinerja pegawai dalam pemerintahan. Budaya organisasi yang positif, yang mengedepankan nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Ketika pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Budi Rismayadi, Mumun Maemunah, 2016). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai.

Kantor kecamatan mempunyai peran sebagai pemberian sarana pelayanan umum daerah untuk masyarakat di wilayah kerjanya selain itu, menjadi penyelenggara dalam pembangunan dan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah. Kantor Camat Sako dituntut agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di Kecamatan Sako kota Palembang. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kantor Camat Sako terhadap peningkatan kinerja pada pegawainya. Evaluasi ini guna menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat khususnya di Kecamatan Sako Kota Palembang.

Fenomena budaya organisasi pegawai Kantor Camat Sako masih perlu ditingkatkan, terkait indikator kesadaran diri, yaitu bisa dilihat dari masih banyak pegawai yang belum ada kesadaran diri dalam mentaati aturan yang ada seperti saat jam kerja masih banyak pegawai yang berkumpul untuk mengobrol di jam kerja sehingga dalam proses seperti pengadministrasian atau pembuatan

seperti ktp, pembuatan kartu keluarga dll menjadi terlambat untuk dikerjakan, dan masih ditemukannya pegawai yang kurang memperhatikan seragamnya saat bekerja hal ini bisa dilihat dari masih adanya pegawai yang memakai sandal saat bekerja, hal sepele seperti ini bisa jadi perhatian masyarakat dalam hal etika berpakaian di kantor camat ini, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Aparat kantor harus melakukan tindakan berupa teguran atau sanksi kepada pegawainya agar mendapat efek jera dan tidak mengulangi perbuatannya yang dapat menurunkan kualitas pelayanan pada masyarakat. Tindakan tidak disiplin ini dapat mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Camat Sako kota Palembang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah Untuk "Menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Camat Sako kota Palembang ?

Hipotesis

Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan di mana Budaya Organisasi terhadap Motivasi berdasarkan pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H_a : Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Camat Sako.

H_0 : Tidak Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Camat Sako.

Kriteria Penguji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Afandi (2018,49), adalah sebuah sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Ini seperti kepribadian organisasi yang tak terlihat, namun sangat mempengaruhi perilaku dan tindakan setiap individu di dalamnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan, dianut serta diwariskan didalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku anggota-anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

Faktor Faktor Budaya Organisasi

Menurut Lewaherilla (2021:87), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik
Kondisi fisik adalah bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan. .
- b. Kondisi mental perilaku
Kondisi mental perilaku adalah emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang.
- c. Kondisi sosial ekonomi dan budaya
Kondisi sosial ekonomi dan budaya adalah setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar..
- d. Kondisi lingkungan khusus
Kondisi lingkungan khusus adalah kondisi tertentu akan mempengaruhi terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang..

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Inovatif memperhitungkan resiko
- b. Memberikan perhatian pada setaip masalah

- secara detail di dalam melakukan pekerjaan
- Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
 - Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
 - Agresif dalam bekerja.
 - Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi kerja merupakan hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:118), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- Faktor internal
 - Keinginan untuk dapat hidup
 - Keinginan untuk dapat memiliki
 - Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - Keinginan untuk berkuasa
- Faktor eksternal
 - Kondisi lingkungan kerja
 - Kompensasi yang memadai
 - Supervisi yang baik
 - Adanya jaminan pekerjaan
 - Status dan tanggung jawab
 - Peraturan yang fleksibel

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Affandi (2018:29), terdapat beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- Balas jasa. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- Kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.
- Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung

dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

- Prestasi kerja. Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
- Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- Pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang di jadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan (Darmawan,2013:37). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian asosiatif, karena penelitian asosiatif ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y).

Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2024:86), variabel penelitian adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang, barang, atau kegiatan yang menjadi subjek suatu jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk mengumpulkan data mengenai suatu subjek yang dapat diambil kesimpulannya. Adapun jenis-jenis variabel dalam penelitian ini yaitu :

- Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X).
- Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

Definisi Operasional

Menurut Sujarweni (2024:87), definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel peneliti sebelum dilakukan analisis. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

Tabel Variabel Operasional

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No Koesioner
1	Budaya Organisasi (X) (Sulaksono 2019:14)	Inovatif memperhitungan resiko	Tingkat Inovasi	Likert	1
		Memberikan perhatian pada setaip masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan	Tingkat Pengawasan	Likert	2
		Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	Tingkat Target	Likert	3
		Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	Tingkat Kesejahteraan pegawai	Likert	4
		Agresif dalam bekerja	Tingkat Inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan	Likert	5
		Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Tingkat Konsistensi perilaku pegawai	Likert	6
2	Motivasi Kerja (Y) (Affandi 2018:29)	Balas Jasa	1. Tingkat Kompensasi Finansial	Likert	7
		Kondisi Kerja	2. Tingkat Program Penghargaan	Likert	8
			1. Tingkat Fasilitas Fisik	Likert	9
		Fasilitas Kerja	2. Tingkat Lingkungan Kerja	Likert	10
			1. Tingkat Peralatan Kerja	Likert	11
		Prestasi Kerja	2. Tingkat Ruang Kerja	Likert	12
			1. Tingkat Pencapaian Target	Likert	13
		Pengkakuan	2. Tingkat Kualitas Kerja	Likert	14
			1. Tingkat Penghargaan Formal	Likert	15
		Jenis Pekerjaan	2. Peningkatan Karir	Likert	16
			Tingkat Pekerjaan Operasional	Likert	17

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang menjadi objek adalah 55 responden. Karena jumlah tersebut tergolong kecil, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 55 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2024:74), metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pancaindera, jadi tidak hanya pengamatan menggunakan mata. Mendengarkan, mencium, mengecap, dan meraba termasuk salah satu bentuk observasi. Instrumen yang digunakan adalah panduan pengamatan dan lembar pengamatan.

2. Kuesioner / Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan. Kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

3. Studi Pustaka

Adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian atau topik cerita yang diusung ke dalam karya tulis non ilmiah

4. Teknik Dokumentasi

Adalah catatan peristiwa yang telah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, ataupun karya-karya monumental dari seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, maka metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini yaitu teknik kuesioner dan dokumentasi.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2021:165), mengemukakan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Peneliti dalam melakukan penelitian untuk penentuan skala menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur digunakan menjadi indikator yang telah ditentukan. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* akan mempunyai tingkatan mulai dari angka yang sangat positif

sampai negatif. Maka dari ini setiap jawaban dari pertanyaan dan pernyataan akan diberikan skor dengan nilai 1 sampai 5.

Tabel Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021)

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2024:79), uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisioner. Kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan kuisioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner itu, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Batas validitas adalah 0,05. Nilai signifikansi $> 0,05$ artinya instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan (dinyatakan valid) dan jika nilai signifikansi yang ditunjukkan $< 0,05$ dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2024:122), uji reliabilitas adalah sejauh mana sebuah pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali relative sama maka pengukuran tersebut memiliki reliabilitas baik. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas reliabilitas adalah 0,6. Nilai reliabilitas yang ditunjukkan oleh *cronbach alpha* $> 0,6$ artinya reliabel atau bisa dikatakan baik, jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ artinya tidak reliabel atau bisa dikatakan tidak baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yaitu sebuah pengujian yang akan digunakan di dalam suatu penelitian, adapun pengujian yang akan digunakan didalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127) prasyarat mendasar untuk analisis parametrik adalah bahwa

data harus normal. Karena data yang terdistribusi secara teratur dianggap mewakili populasi, normalitas data sangat penting.

Tes satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam penyelidikan ini untuk menentukan apakah datanya normal. Apabila menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada sampel tunggal, variabel dengan signifikansi asimptotik (2-tailed) di atas taraf signifikan 0,05 diasumsikan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya. Ini adalah pertimbangan umum saat memutuskan apakah akan bertindak berdasarkan data:

- 1) Distribusi data normal apabila $\text{sig} > 0,05$.
- 2) Distribusi data tidak normal apabila $\text{Sig} < 0,05$

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:152), potensi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan uji t. Nilai signifikan = 5 % untuk melakukan tes ini. Apakah batas 0,05 (5%) berpengaruh signifikan, akibatnya baik variabel independen maupun variabel dependen saling mempengaruhi secara signifikan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019:213), analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana satu variabel terikat mempengaruhi satu variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap yaitu Motivasi Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Sako. Pada penelitian ini akan menggunakan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Budaya Organisasi



Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018:95), koefisien Determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus untuk mencari koefisien determinasi: $R = (R)^2 \times 100$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

R² = Kuadrat koefisien determinasi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Identitas Responden

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kecamatan Sako, Kota Palembang. Penting untuk mengidentifikasi karakteristik responden secara deskriptif agar validitas dan reliabilitas data dapat terjaga. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan beberapa variabel demografis, yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan struktural. Penjelasan ini bertujuan memberikan

gambaran umum mengenai latar belakang para responden yang terlibat dalam penelitian ini, serta menjadi dasar untuk analisis data yang akan dilakukan selanjutnya.

Distribusi Kuesioner

Penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Sako Kota Palembang. Dari 50 kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dengan baik dan terisi dengan lengkap, sehingga dapat diolah. Berikut adalah rincian distribusi kuesioner dan pengumpulan data:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran tentang kondisi demografis masyarakat Kecamatan Sako Kota Palembang. Beberapa variabel yang dijelaskan secara deskriptif meliputi:

- a. Jenis Kelamin Responden
- b. Usia Responden
- c. Tingkat Pendidikan
- d. Masa Kerja

Sebanyak 55 responden telah mengisi kuesioner, dan data yang terkumpul telah dikompilasi serta diolah untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Responden dari Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan kelompok usia. Informasi mengenai distribusi responden menurut usia disajikan pada tabel berikut

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-29	19	34.5	34.5	Valid
30-34	13	23.6	23.6	54.0
35-39	15	27.3	27.3	84.0
40-44	5	9.1	9.1	94.0
45-49	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 6, diketahui bahwa Kelompok responden paling banyak adalah yang berusia antara 25–29 tahun, dengan total sebanyak 19 orang (34,5%). Kelompok berikutnya adalah yang berusia antara 35–39 tahun, mencakup 15 orang (27,3%), responden yang berusia antara 30–34 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), responden yang berusia antara 40–44 tahun sebanyak 5 orang (9,1%), dan akhirnya yang berusia di atas 45–49 tahun sebanyak 3 orang (5,5%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–29 tahun, yang merupakan kelompok usia produktif dan aktif di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada tabel sebagai berikut ini :



Tabel Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	32	58.2	58.2	Valid
	Perempuan	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasi Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel, dapat dilihat bahwa Jumlah responden jenis kelamin laki-laki lebih besar, sebanyak 32 atau 58,2%, dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan, yang berjumlah 23 atau 41,8%,

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki lebih

banyak dibandingkan dengan jumlah responden jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini.

Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik responden menurut status pendidikan yang disajikan pada tabel.

Tabel Karakteristik Responden Menurut Status Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STRATA 1	42	76.4	76.4	Valid
	STRATA 2	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan informasi yang ada, dapat dilihat bahwa dari sebanyak 55 responden yang diteliti, pendidikan terakhir dengan jumlah terbanyak adalah Strata 1 sebanyak 42 orang atau 76,4 %, selanjutnya Strata 2 sebanyak 13 orang atau 23,6%,. Ini menunjukkan bahwa Strata 1 adalah pendidikan terakhir yang paling banyak dari 55 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis lebih lanjut data yang diperoleh dari kuesioner, sangat penting untuk melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas alat penelitian terlebih dahulu. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan yang ada benar-benar mengukur hal yang dimaksud (valid) dan memberikan hasil yang tetap konsisten jika diulang (reliabel).

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa baik alat penelitian dapat mengungkapkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Sementara itu, pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai seberapa konsisten jawaban para responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kedua jenis pengujian ini memanfaatkan program SPSS versi 25 agar hasilnya lebih objektif dan bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas akan mempengaruhi kelayakan alat penelitian sebelum melanjutkan ke analisis statistik yang lebih mendalam.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian memberikan informasi yang diharapkan. Untuk menguji validitas item pernyataan ini, Pearson Correlation digunakan, dan kriteria berikut digunakan: nilai Sig. (2-tailed) pada butir total skor konstruk harus lebih kecil dari 0,05 (p harus lebih kecil dari 0,05).

Studi ini menguji validitasnya melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. Uji validitas ini menggunakan analisis item. Ini menggunakan rumus Pearson Product Moment untuk menghitung korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor total variabel.

Kriteria Penilaian Validitas:

- a. Jika r hitung harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,2656 (r hitung > 0,2656).
- b. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel Validitas Budaya Organisasi (X)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P.1	0,613	0,2656	Valid
P.2	0,505	0,2656	Valid
P.3	0,793	0,2656	Valid



P.4	0,606	0,2656	Valid
P.5	0,613	0,2656	Valid
P.6	0,515	0,2656	Valid

Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P.1	0,546	0,2656	Valid
P.2	0,505	0,2656	Valid
P.3	0,476	0,2656	Valid
P.4	0,647	0,2656	Valid
P.5	0,640	0,2656	Valid
P.6	0,522	0,2656	Valid
P.7	0,513	0,2656	Valid
P.8	0,406	0,2656	Valid
P.9	0,578	0,2656	Valid
P.10	0,552	0,2656	Valid
P.11	0,371	0,2656	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam Tabel 9 dan 10, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel yang sebesar 0, 2656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner untuk kedua variabel (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur hal-hal yang dimaksud, dan selanjutnya data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan instrumen penelitian; dengan kata lain, uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program SPSS versi 25. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variable	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,759	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel Kualitas Budaya Organisasi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759 > 0,60
- b. Variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,734 > 0,60

Karena nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kedua variabel tersebut reliabel. Dengan demikian,

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Distribusi Frekuensi Kuesioner

Salah satu teknik utama untuk memahami pola jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan atau pernyataan adalah analisis distribusi frekuensi, yang menyajikan data dalam bentuk jumlah (frekuensi) atau persentase responden pada masing-masing kategori jawaban. Ini memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi



kecenderungan respons atau tingkat dominasi penilaian.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa distribusi frekuensi adalah penyajian data dalam bentuk tabel yang menunjukkan jumlah nilai-nilai tertentu dari variabel yang muncul dalam data. Sebaliknya, Arikunto (2013) mengatakan bahwa teknik ini berguna untuk mengetahui bagaimana distribusi data responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Dalam kaitannya dengan penilaian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, distribusi frekuensi digunakan untuk mengukur persepsi pegawai negeri sipil yang ada di kantor camat terhadap pengaruh budaya dan motivasi yang telah disajikan dalam bentuk kuesioner. Setiap item dinilai menggunakan skala Likert seperti: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup

Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam konteks Kantor Camat Sako Kota Palembang, budaya organisasi dipandang sebagai fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan iklim kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu: inovasi, pengawasan, pencapaian target, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, ruang inisiatif, dan konsistensi perilaku kerja. Hasil distribusi frekuensi terhadap indikator-indikator tersebut dianalisis sebagai berikut

Tabel Inovasi P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.9	10.9	10.9
	TS	28	50.9	50.9	61.8
	CS	6	10.9	10.9	72.7
	S	13	23.6	23.6	96.4
	SS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa didorong untuk berinovasi dalam pekerjaan saya di kantor camat.” Sangat Tidak Setuju memperoleh frekuensi 6 (10,9%), Tidak Setuju memperoleh frekuensi 28 (50,9%), Cukup

Setuju memperoleh frekuensi 6 (10,9%), Setuju memperoleh frekuensi 13 (23,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,6%), jadi total keseluruhan 55 (100%)

Tabel Pengawasan P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	34.5	34.5	34.5
	S	22	40.0	40.0	74.5
	SS	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Penghargaan yang saya terima di kantor camat meningkatkan semangat saya untuk bekerja lebih baik” Cukup Setuju memperoleh frekuensi 19

(34,5%), Setuju memperoleh frekuensi 22 (40,0%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 14 (25,5%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Target P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	12.7	12.7	12.7
	TS	8	14.5	14.5	27.3
	CS	6	10.9	10.9	38.2
	S	28	50.9	50.9	89.1
	SS	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025



Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Budaya organisasi di kantor camat mendukung pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.” Sangat Tidak Setuju memperoleh frekuensi 7 (12,7%), Tidak Setuju memperoleh frekuensi 8

(14,5%), Cukup Setuju memperoleh frekuensi 6 (10,9%), Setuju memperoleh frekuensi 28 (50,9%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 6 (10,9%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Kesejahteraan pegawai P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	20.0	20.0	20.0
	S	24	43.6	43.6	63.6
	SS	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Budaya organisasi di kantor camat memperhatikan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh (baik fisik, mental, maupun sosial)” Cukup Setuju

memperoleh frekuensi 11 (20,0%), Setuju memperoleh frekuensi 24 (43,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 20 (36,4%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Tingkat Inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	20.0	20.0	20.0
	S	24	43.6	43.6	63.6
	SS	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Pimpinan di kantor camat memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menunjukkan inisiatif mereka dalam pekerjaan Cukup Setuju

memperoleh frekuensi 11 (20,0%), Setuju memperoleh frekuensi 24 (43,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 20 (36,4%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Konsistensi perilaku pegawai P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	4	7.3	7.3	9.1
	CS	16	29.1	29.1	38.2
	S	24	43.6	43.6	81.8
	SS	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Budaya organisasi di kantor camat mendorong pegawai untuk selalu konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.” Sangat Tidak Setuju memperoleh frekuensi 1 (1,8%), Tidak Setuju memperoleh frekuensi 4 (7,3%), Cukup Setuju memperoleh frekuensi 16 (29,1%), Setuju memperoleh frekuensi 24 (43,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 10 (18,2%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

masih menjadi titik lemah yang perlu segera dibenahi agar organisasi tidak stagnan dan mampu beradaptasi terhadap perubahan.

Untuk memperkuat budaya organisasi secara menyeluruh, diperlukan:

- a. peningkatan kualitas komunikasi internal,
- b. dukungan terhadap ide-ide baru,
- c. perumusan kebijakan penghargaan yang lebih adil dan terukur, serta
- d. kepemimpinan yang mampu menjadi role model dalam penerapan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap seluruh indikator budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Kantor Camat Sako berada dalam kategori cukup baik, terutama dalam aspek penghargaan, kesejahteraan pegawai, dan pemberian ruang inisiatif. Namun, aspek inovasi

Dengan penguatan budaya organisasi yang menyeluruh, maka semangat kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Sako dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.



Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja pegawai, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti Kantor Camat. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu: kompensasi finansial, penghargaan, fasilitas fisik, lingkungan kerja, peralatan kerja, ruang kerja, pencapaian target, kualitas kerja, penghargaan formal, peluang karier, dan sistem kerja operasional.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dianalisis melalui distribusi frekuensi, diperoleh beberapa temuan penting terkait masing-masing indikator sebagai berikut Hasil dari penelitian lapangan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sako, kemudian dianalisis meotde distribusi frekuensi. Data yang diporeleh ditampilkan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami dan diambil kesimpulan mengenai Motivasi Kerja yang diterima oleh responden. Tabel 18 hingga tabel 28 memperlihatkan dari 11 item pertanyaan yang ada.

Tabel Kompensasi Finansial P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.1	9.1	9.1
	CS	14	25.5	25.5	34.5
	S	24	43.6	43.6	78.2
	SS	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Kompensasi finansial yang saya terima membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 5 (9,1%), Cukup Setuju memperoleh

frekuensi 14 (25,5%), Setuju memperoleh frekuensi 24 (43,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 12 (21,8%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Program Penghargaan P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.3	7.3	7.3
	TS	3	5.5	5.5	12.7
	CS	2	3.6	3.6	16.4
	S	28	50.9	50.9	67.3
	SS	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Penghargaan yang saya terima di kantor camat meningkatkan semangat saya untuk bekerja lebih baik” Sangat Tidak Setuju memeroleh frekuensi 4 (7,3%), Tidak Setuju memperoleh frekuensi 3

(5,5%), Cukup Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,6%), Setuju memperoleh frekuensi 28 (50,9%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 18 (32,7%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel 20 Fasilitas Fisik P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	CS	7	12.7	12.7	14.5
	S	22	40.0	40.0	54.5
	SS	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Fasilitas yang baik di kantor camat membuat saya merasa dihargai sebagai pegawai dan meningkatkan motivasi kerja saya” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 1 (1,8%), Cukup Setuju

memperoleh frekuensi 7 (12,7%), Setuju memperoleh frekuensi 22 (40,0%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 25 (45,5%), jadi total keseluruhan 55 (100%).



Tabel Lingkungan Kerja P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	CS	10	18.2	18.2	21.8
	S	28	50.9	50.9	72.7
	SS	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Lingkungan kerja yang nyaman dan positif membuat saya lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,6%), Cukup Setuju memperoleh

frekuensi 10 (18,2%), Setuju memperoleh frekuensi 28 (50,9%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 15 (27,3%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Peralatan Kerja P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	CS	11	20.0	20.0	21.8
	S	35	63.6	63.6	85.5
	SS	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa lebih semangat dalam menyelesaikan tugas karena peralatan kerja yang tersedia di kantor camat mendukung pekerjaan saya” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 1 (1,8%), Cukup

Setuju memperoleh frekuensi 11 (20,0%), Setuju memperoleh frekuensi 35 (63,6%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 8 (14,5%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Ruang Kerja P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.5	5.5	5.5
	CS	21	38.2	38.2	43.6
	S	26	47.3	47.3	90.9
	SS	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Kondisi ruang kerja yang mendukung membuat saya lebih mudah untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan saya” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 3 (5,5%), Cukup Setuju

memperoleh frekuensi 21 (38,2%), Setuju memperoleh frekuensi 26 (47,3%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 5 (9,1%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Pencapaian Target P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	1	1.8	1.8	5.5
	CS	13	23.6	23.6	29.1
	S	26	47.3	47.3	76.4
	SS	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025



Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya target yang terukur di kantor camat” Sangat Tidak Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,6%), Tidak Setuju

memperoleh frekuensi 1 (1,8%), Cukup Setuju memperoleh frekuensi 13 (23,6%), Setuju memperoleh frekuensi 26 (47,3%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 13 (23,6%), jadi total keseluruhan 55 (100%)

Tabel Kualitas Kerja P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	16.4	16.4	16.4s
	S	27	49.1	49.1	65.5
	SS	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja ketika saya diberi kesempatan untuk meningkatkan kualitas kerja saya” Cukup Setuju memperoleh

frekuensi 9 (16,4%), Setuju memperoleh frekuensi 27 (49,1%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 19 (34,5%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Penghargaan Formal P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	34.5	34.5	34.5
	S	20	36.4	36.4	70.9
	SS	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja ketika saya diberi kesempatan untuk meningkatkan kualitas kerja saya” Cukup Setuju memperoleh

frekuensi 19 (34,5%), Setuju memperoleh frekuensi 20 (36,4%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 16 (29,1%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Peningkatan Karir P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.5	5.5	5.5
	CS	3	5.5	5.5	10.9
	S	32	58.2	58.2	69.1
	SS	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa bahwa karir saya akan berkembang dengan baik jika saya terus menunjukkan kinerja yang baik di kantor camat” Tidak Setuju memperoleh frekuensi 3 (5,5%), Cukup Setuju

memperoleh frekuensi 3 (5,5%), Setuju memperoleh frekuensi 32 (58,2%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 17 (30,9%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Tabel Pekerjaan Operasional P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	18.2	18.2	18.2
	S	35	63.6	63.6	81.8
	SS	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, “Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan operasional karena adanya

sistem dan prosedur yang jelas di kantor camat” Cukup Setuju memperoleh frekuensi 10 (18,2%), Setuju memperoleh frekuensi 35 (63,6%), dan

Sangat Setuju memperoleh frekuensi 10 (18,2%), jadi total keseluruhan 55 (100%).

Dari seluruh indikator yang diukur, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sako secara umum berada dalam kategori tinggi. Faktor-faktor yang paling dominan meningkatkan motivasi kerja adalah:

- a. lingkungan kerja yang positif,
- b. fasilitas fisik dan peralatan yang memadai,
- c. kesempatan pengembangan karier, dan
- d. penghargaan terhadap kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek psikologis, fisik, dan profesionalisme pegawai sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan strategi motivasi yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi

persyaratan ideal sehingga interpretasi dan prediksi yang dihasilkan dapat dipercaya. Jika salah satu asumsi salah, peneliti harus mengubah data, mengganti model, atau menggunakan metode alternatif seperti regresi robust atau non-parametrik.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi atau korelasi memiliki distribusi normal. Ini memastikan bahwa asumsi dasar regresi dipenuhi. Karena distribusi normal residual mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi serta validitas pengujian statistik seperti uji t, normalitas residual adalah yang paling sering diuji dalam perspektif regresi.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* tersebut disajikan pada tabel 30

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Budaya organisasi
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57686143
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 untuk kedua variabel penelitian. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdistribusi normal.

Uji t Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menjawab apakah variabel bebas

dalam penelitian ini memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan pada variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang. Hasil uji t akan menunjukkan apakah variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) 0,05.

Keputusan untuk menyatakan pengaruh signifikan atau tidak didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dan nilai t hitung, yang dibandingkan dengan nilai t tabel atau langsung dilihat dari tingkat probabilitas (p-value).



Tabel Uji t Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.412	.473		2.986	.007
	BUDAYA ORGANISASI	.973	.018	.997	55.263	.000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Kriteria Pengambilan Keputusan

- a. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. ≥ 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 55.263 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) di Camat Sako Kota Palembang.

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), apakah hubungan tersebut positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

α = Konstanta, yaitu nilai Y ketika X = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya perubahan Y untuk setiap perubahan satu satuan X
X = Variabel independen

Menurut Sugiyono (2022:275), Constanta (α) menunjukkan nilai rata-rata Y jika variabel X tidak mengalami perubahan, sedangkan koefisien regresi (β) menunjukkan arah hubungan. Jika β bernilai positif (+), maka peningkatan X akan diikuti peningkatan Y. Sebaliknya, jika β bernilai negatif (-), maka peningkatan X akan diikuti penurunan Y.

Dengan demikian, analisis regresi sederhana tidak hanya mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga memudahkan prediksi nilai Y berdasarkan variasi nilai X.

Regresi linier sederhana dipilih karena hanya ada satu variabel bebas yang diasumsikan dapat memengaruhi variabel terikat. Analisis ini akan mengungkap seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi baik dari segi parsial maupun signifikansi statistik.

Sebelum melakukan uji regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, seperti uji normalitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria analisis parametrik. Setelah semua asumsi dianggap valid, uji regresi linier sederhana dilanjutkan, yang akan memberikan nilai koefisien regresi, tingkat signifikan, serta kekuatan pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Tabel Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.412	.473		2.986	.007
	BUDAYA ORGANISASI	.973	.018	.997	55.263	.000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Persamaan Regresi:

$$Y = 1,412 + 0,973 X$$

Interprestasi:

- a. Constanta (α) = 1.412 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi bernilai Nol, maka Motivasi kerja ASN tetap berada pada angka 1,412
- b. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X) = 0,973 berarti setiap peningkatan (1) satuan

Budaya Organisasi aka meningkat Motivasi sebesar 0,973

Uji Koefisien Determinasi Sederhana

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model*

Summary. Pada kolom *Adjusted R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel-

variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada SPSS dapat dilihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.994	.763

a. Predictors: (Constant), **Budaya Organisasi**

b. Dependent Variable: **Motivasi Kerja**

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, output di atas menunjukkan bahwa kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,994. Hal ini berarti ada pengaruh Namun Tidak terlalu signifikan antara variabel bebas (**Budaya Organisasi**) terhadap variabel terikat (**Motivasi Kerja**). Hasil uji determinasi bahwa adanya kontribusi pengaruh dari variabel bebas (**Budaya Organisasi**) terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *R square* bernilai 0.994, atau senilai 99.4% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel terikat (**Motivasi Kerja**), selain itu ada 0.6% faktor dari pengaruh lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Pembahasan Penelitian

Bab ini mengulas hasil-hasil yang didapat dari analisis data sebelumnya. Pembahasannya menghubungkan temuan-temuan praktis dari penelitian ini dengan teori-teori yang relevan, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta konteks nyata yang ada di lapangan di kantor Camat Sako Kota Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sako. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan semangat kerja individu dalam suatu instansi. Budaya yang baik akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Camat Sako mampu memengaruhi tingkat motivasi kerja para pegawainya.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Sako, mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, serta

menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajerial di tingkat kecamatan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif melalui pembentukan budaya organisasi yang mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari uji t, nilai t yang ditemukan adalah 55.263 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Camat Sako Kota Palembang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi yang baik, transparan, dan inklusif perlu menjadi perhatian serius bagi pimpinan Kantor Camat Sako dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sako Kota Palembang”, yang telah dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier sederhana, uji t parsial, serta koefisien determinasi dengan bantuan program **SPSS versi 25**, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. **Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.** Seluruh item kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X) dan Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sehingga valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel lebih besar dari

0,60 (Budaya Organisasi = 0,759; Motivasi Kerja = 0,734), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten.

2. **Data penelitian berdistribusi normal.** Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi dasar untuk dilakukan analisis parametrik, khususnya regresi linier sederhana.
3. **Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.** Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y=1,412+0,973X$$

Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Motivasi Kerja ASN sebesar 0,973 satuan hal ini berarti 97,3 %. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

4. **Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.** Hasil uji *t* parsial menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 55,263 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja ASN di Kantor Camat Sako Kota Palembang.
5. **Budaya Organisasi berkontribusi besar dalam menjelaskan Motivasi Kerja.** Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,994. Hal ini berarti 99,4% variasi perubahan Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 0,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa **Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja ASN.** Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Camat Sako Kota Palembang, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sako Kota Palembang, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Meningkatkan Nilai Disiplin dan Keteraturan**

Meskipun hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi sudah terbentuk dengan baik, masih terdapat fenomena pegawai yang kurang disiplin, seperti berkumpul untuk mengobrol saat jam kerja dan kurang memperhatikan seragam. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan pengawasan dan memberikan teguran atau sanksi yang tegas agar tidak terulang kembali dan kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga.

2. **Mengembangkan Lingkungan Kerja yang Mendukung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja ASN di Kantor Camat Sako berada pada tingkat yang tinggi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi ini, pimpinan dapat terus mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, sehingga mereka merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara maksimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arfiono, R. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan. Jurnal Ekonomikas.*
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: VC Jagad Publishing.
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, A. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Budi Rismayadi Mumun Maemunah, (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*
- Emmy Juliningrum & Achmad Sudiro. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

- M.Fahmi, Syahrums Agung, Rachmatullaili. (2018). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Firanti, D. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Anggota Club Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Niara.*
- Hasan Supardi (2019). *Peran Camat Cidadak Dalam Mengkoordinasikan Upaya Penyelenggaraan Ketenteraman Dan Ketertiban Umum Dengan Adanya Cafe Bucharest Di Kota Bandung*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Lewaherilla, N.c, Kurniullah, A. Z., Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurrahim, Marditama, T. (2021). *Knowledge Management. Yogyakarta: Zahira Publishing.*
- Marwiyah, S. (2020). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Probolinggo: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Panca Marga.*
- Muhammad Raiz muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komite Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Pardamen, K. H. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai KPP Pratama Bandung Cidadak. Jurnal Magister Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik.*
- Ramayanti & Syarifudin. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum). e-Proceeding of Management.*
- Rafiq. (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*
- Rosdiana, Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik.*
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.*
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*