

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Uptd Pju (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare

Andi Esse¹, Rina², Andi Hendra Syam³
STIM LPI Makassar¹²³

andiesse@gmail.com, rinajanny78@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PJU Kota Parepare. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian pada kantor UPTD PJU Kota Parepare. Sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang dijadikan sampel penelitian ini melibatkan seluruh pegawai sebanyak 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktifitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 adalah bahwa, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktifitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Produktifitas, Penerangan Jalan Umum*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang memadai untuk mencapai tujuan mereka, dan salah satu sumber daya yang paling vital adalah sumber daya manusia. Di lingkungan organisasi pemerintah, sumber daya manusia sering disebut sebagai pegawai, yang memiliki peran yang sangat signifikan bagi keseluruhan dinamika organisasi. Pegawai tidak hanya bertindak sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama dan penentu arah dari berbagai kegiatan atau tugas yang dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu, peran pegawai sangatlah krusial dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Setiap pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi pemerintahan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kapabilitas yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Seorang pegawai yang kompeten mampu membawa organisasi mencapai tujuan secara optimal. Dengan demikian, diharapkan setiap pegawai memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan memanfaatkan semua kemampuan, energi, serta pikirannya untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi. Di awal peradaban dan sebelum adanya mesin, manusia hanya bisa berharap banyak dari dasar kemampuan yang ada, tapi kekuatan manusia sangat amat terbatas sehingga proses produksi akan membutuhkan banyak tenaga (Aldi Miftahur Rizqi Sipullah, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Parepare merupakan suatu aspek yang sangat vital dalam mengoptimalkan layanan publik dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan infrastruktur jalan yang berkualitas serta penerangan yang memadai. Dinas (UPTD) Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Parepare yang terletak di Jalan Andi Mappatola, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91114 ini berada di tengah dinamika perkotaan dan tuntutan masyarakat yang

semakin meningkat, kinerja pegawai di UPTD PJU menjadi landasan utama dalam menjaga infrastruktur jalan umum dan memberikan penerangan yang memadai untuk keamanan dan kenyamanan masyarakat.

Latar belakang ini mendorong perlunya pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare. Salah satu faktor utama yang perlu dipahami adalah kondisi infrastruktur jalan dan sistem penerangan yang menjadi tanggung jawab UPTD PJU. Infrastruktur jalan yang baik tidak hanya mempengaruhi mobilitas masyarakat, tetapi juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Begitu juga dengan sistem penerangan, yang tidak hanya menyangkut aspek keamanan, tetapi juga keindahan dan kenyamanan ruang publik.

Selain itu, perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi juga menjadi faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai di UPTD PJU. Perkembangan teknologi, misalnya, menuntut pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola sistem penerangan jalan umum yang semakin canggih. Disrupsi dalam ekonomi dan masyarakat juga mengharuskan UPTD PJU untuk menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Namun demikian, tantangan terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia. Pegawai di UPTD PJU harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh UPTD PJU kepada masyarakat. Jika ditelisik lebih jauh, manajemen sumber daya manusia dalam skala internal mencakup motivasi, budaya organisasi, dan produktivitas.

Berdasarkan status *quo*, peningkatan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare melalui pembentukan budaya organisasi yang baik dan motivasi yang masif dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan secara rutin dan berkelanjutan. Misalnya saja, di UPTD PJU Kota Parepare dilaksanakan kegiatan seminar atau workshop baik di kantor maupun di tempat lain sebagai bentuk penyegaran suasana. Selain itu, UPTD PJU Kota Parepare juga menyelipkan kegiatan liburan di hari libur bersama seluruh pegawai agar silaturahmi dan pegawai dapat menjadi rileks di tengah tanggung jawab yang diembannya. Hal ini menjadi penting sebagai bentuk fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare.

Motivasi dan semangat kerja pegawai dinilai berperan penting dalam meningkatkan suatu perusahaan. Faktor motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti keadilan dalam pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka Noe dan Mondy dalam Muis et al., (2018:14).

Setiap organisasi mempunyai budaya tersendiri yang khas dan menjadikan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bersikap, bertindak, berperilaku dan bekerja seseorang dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang telah melembaga dan menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dinilai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Komunikasi yang terbuka, saling mendukung, serta penghargaan terhadap pencapaian

juga menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang sehat Hasibuan (2007:10),.

Produktivitas juga berdampak pada tingkat kepuasan pelanggan dan loyalitas merek. Dengan meningkatnya produktivitas, perusahaan dapat menawarkan produk atau layanan yang lebih baik, lebih cepat, dan dengan harga yang lebih kompetitif kepada pelanggan. Ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun reputasi merek yang kuat, dan memperluas pangsa pasar perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, tingkat produktivitas juga memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Ketika proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover pegawai, meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan demikian, produktivitas memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja dan keseluruhan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu meningkatkan tingkat produktivitasnya akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar, lebih mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah, dan lebih mungkin untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengidentifikasi dan menerapkan strategi-strategi yang dapat meningkatkan produktivitas mereka secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

MOTIVASI

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni dari kata “Movere” yang berarti “Dorongan atau daya penggerak”, dimana kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berupaya. Motivasi mampu membuat seseorang untuk berkemauan menggunakan kemampuannya serta menjalankan pekerjaannya. Seorang pimpinan organisasi biasanya melakukan motivasi kepada bawahannya, dengan tujuan agar bawahannya mau bekerja keras dengan cara mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Sardiman (2006:75), “Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu”.

Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2009:94), “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Hasibuan (2007:95) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Winardi dalam Fathoni (2006:132) berpendapat bahwa, “Motivasi adalah sebuah konteks organisasi, merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri”.

Menurut Robbins dalam Hasibuan (2007:96) menjelaskan bahwa, “Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Maslow dalam Hasibuan (2007:104) mengemukakan bahwa, “Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (hierarchy), yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri”. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan hal yang mendasari pegawai untuk mengerahkan kemampuannya dalam bekerja. Suatu

kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi alat motivasi bagi pegawai, sehingga pegawai akan terus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

BUDAYA ORGANISASI

Setiap organisasi yang bergerak dalam bidang kehidupan apapun memiliki suatu budaya tersendiri. Dimana budaya tersebut dijadikan sebagai ciri khas dari suatu organisasi serta membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi dan membentuk cara bersikap, bertindak dan berperilaku setiap anggota organisasi. Siagian (2000:64) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi adalah persepsi yang sama di kalangan para anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut”.

Kreitner dan Kinicki dalam Sudarmanto (2009:166) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/menjadi identitas perusahaan/organisasi”. Menurut Robbins (2002:29), “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi itu”. Sedangkan Sudarmanto (2009:166) berpendapat bahwa, “Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu”.

PRODUKTIVITAS KERJA

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007) produktif adalah suatu kegiatan yang banyak mendatangkan hasil atau barang-barang yang dibuat atau dihasilkan. Selanjutnya, dalam Kamus Psikologi (1996) Produktiveness adalah mutu kekreatifan atau mutu penyelesaian sejumlah besar perihal riset yang mendatangkan hasil. Product adalah hasil (output, a thing produced), production adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu, producer adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu dan productive adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. (Ndraha, 1999)

Menurut Sumarsono (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Menurut Salvatore (2011) produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita perusahaan yang selalu meningkat di setiap waktunya.

Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya.

Menurut Sinungan (2014) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Siagian (2009) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

KINERJA

Keberadaan manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan, hal tersebut dikarenakan manusia merupakan sumber daya pendukung yang paling utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Segala aktivitas kerja yang terjadi di dalam organisasi ditentukan oleh manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009:8), “Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan”. Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwa, “Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Menurut Widodo (2015:131), “Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan”. Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) menjelaskan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Menurut Sugiyono, teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dan temuannya mudah diinformasikan kepada

orang lain (Sugiyono, 2009). Menurut Miles dan Huberman analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles, 2014).

PEMBAHASAN

1) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Ho : $\rho_{YH2} \neq 0$, bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Ha : $\rho_{YH2} = 0$, bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 2,212 dengan signifikansi 0,029. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan *degree of freedom* (df) untuk $df=n-2$ or $96-2= 94$ maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (2,212) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,029) < (0,05). Maka dapat disimpulkan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja dan kinerja.

2) Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Ho : $\rho_{YH1} \neq 0$, bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Ha : $\rho_{YH1} = 0$, bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 6,526 dengan signifikansi 0,000. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan *degree of freedom* (df) untuk $df=n-2$ or $96-2= 94$ maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (6,526) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2016) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi dan kinerja.

3) Hubungan antara produktivitas kerja dengan kinerja.

Ho : $\rho_{YH2} \neq 0$, bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja.

Ha : $\rho_{YH2} = 0$, bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 2,212 dengan signifikansi 0,029. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan *degree of freedom* (df) untuk $df=n-2$ or $96-2= 94$ maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (2,212) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,029) <

(0,05). Maka dapat disimpulkan H_0 diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2020) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Produktivitas Kerja dan Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare dengan menggunakan model analisis jalur, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar $2,212 > 1.29062$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar $6,526 > 1.29062$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Produktivitas berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar $6,428 > 1.29062$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Studi kasus di UPTD PJU Kota Parepare) dengan F hitung sebesar $70,615 > 3,09$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 228-241.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Okezone.com (2024). *Dampak Covid-19, Sri Mulyani: Penerbangan Indonesia sisa 70 dari 79.000Perjalanan*, Diakses pada 19

- September 2024. dari <https://economy.okezone.com/read/2024/05/04/20/2208923/dampak-covid-19-sri-mulyani-penerbangan-indonesia-sisa-70-dari-79-000-perjalanan>.
- Pabundu, Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Pardede, Ratlan dan Manurung, Renhard (2014). *Analisis Jalur (Path Analysis): Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis.* Rineka Cipta, Jakarta.
- Ramadhan, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 560-576.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh.* Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono (2007). *Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Melalui Pembelajaran dalam Kelompok Kecil dengan Strategy Mastery Learning.* Tesis. Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi.1.Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D),* Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung, Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwarto, F.H., Koeshartono, D., (2010). *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi.* Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya,* cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.

- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.
- Ariyadi, I. E., Saga, R., Setyawati, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. Target: Jurnal Manajemen Bisnis, 2(2), 251-256.
- Bintan, F., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1803-1808.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019, October). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 243-250).
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2).
- Hamdani, H., & Zulfikar, Z. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2).
- Ismail, A., Nuryadin, A., Bas, A. M., & Syam, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), 645-654.
- Makkuradde, A. S., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 265-275.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.1
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-a*, 10(01), 15-23.
- Nurpi, S., & Syam, A. H. (2023). The effect of promotion, work experience, and motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 112-118.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35.

- Pangngala, A., & Syam, A. H. (2024). PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BUNTAO'KABUPATEN TORAJA UTARA. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 8(2), 22-35.
- Patiung, L., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 114-122.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Salim, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada pt. karina muara badak. *Ekonomia*, 6(2), 174-190.
- Saputri, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 473-481.
- Syam, A. H. (2022). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance: A Study at the Social Service of South Sulawesi Province. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 01-05.