

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Karawang

The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On The Performance Of Bappeda Karawang Employees

Nadya Nur Aisyah^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{a,b,c},

^anadyaaisyah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ^basepjamaludin@ubpkarawang.ac.id,

^czenita@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

In the midst of Industry 4.0, government agencies are encouraged to hone employee performance for the smooth running of organizational tasks in the workplace. This research aims to examine the influence of organizational culture and work motivation on performance achievement at BAPPEDA Karawang Regency, both separately and simultaneously. A quantitative method was applied by taking all 50 employees as a saturated sample. Data were gathered using questionnaires and documentation, then processed using simple and multiple linear regression analysis. The findings show that organizational culture has a partial influence of 47.9 percent, while work motivation has a partial influence of 39.6 percent. Simultaneously, the combination of the two contributes 72.6 percent to performance. However, work motivation is considered to have a significantly more dominant impact than organizational culture. The final results of the study confirm that the synergy between a strong culture and high motivation is very important and essential to encourage continuous improvement in employee performance in the face of increasingly complex and dynamic challenges.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Di tengah era Industri 4.0, instansi pemerintah didorong untuk meningkatkan kinerja karyawan guna kelancaran pelaksanaan tugas organisasi di tempat kerja. Studi ini mempunyai tujuan guna mengkaji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja di BAPPEDA Kabupaten Karawang, baik secara terpisah ataupun simultan. Metode kuantitatif diterapkan dengan mengambil seluruh 50 karyawan sebagai sampel yang representatif. Data dihimpun melalui kuesioner serta dokumentasi, kemudian diolah memakai analisis regresi linier sederhana dan berganda. Temuan studi memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh parsial sebesar 47,9 persen, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh parsial sebesar 39,6 persen. Secara bersamaan, kombinasi keduanya berkontribusi sebesar 72,6 persen terhadap kinerja. Namun, motivasi kerja dianggap menimbulkan dampak yang jauh lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Hasil akhir penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara budaya yang kuat serta motivasi yang tinggi sangat penting dan esensial untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja karyawan di hadapan tantangan yang semakin kompleks dan dinamis.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Dunia kerja saat ini sedang mengalami transformasi besar-besaran akibat kemunculan Industri 4.0 dan lonjakan teknologi digital. Perubahan ini mempengaruhi dua aspek utama, yaitu manajemen operasional institusi dan dinamika kolaborasi di antara karyawan. Melalui integrasi teknologi misalnya analitik data, *Internet of Things (IoT)*, serta kecerdasan buatan (*AI*), mekanisme komunikasi yang lebih responsif dan pemrosesan informasi secara real-time telah diciptakan (Deni, 2024). Akibatnya, standar penilaian kinerja individu telah berubah, dengan produktivitas, fleksibilitas dalam beradaptasi, dan penguasaan teknologi menjadi tolok ukur utama kesuksesan. Dalam bidang pemerintahan daerah, (Pitaloka et al., 2025) menyoroti bahwa kemajuan pembangunan regional sangat bergantung pada kualitas

kinerja pegawai negeri sipil yang bertugas melaksanakan kebijakan. Di sisi lain, perspektif teoretis (Ms. SUSHMA, 2022) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan yang tersedia dalam lingkungan organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karawang memegang peran krusial dalam mengoordinasikan perencanaan pembangunan daerah dan memastikan integrasi kebijakan dan program sesuai dengan Permendagri No. 86 Tahun 2017. Implementasi fungsi-fungsi ini memerlukan kinerja profesional dan adaptif dari pegawai dalam menanggapi dinamika pembangunan. Dalam lembaga publik, efektivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung serta semangat kerja yang tinggi. Berbagai penelitian sebelumnya dalam sektor pemerintahan memperkuat argumen ini. (Habaora et al., 2021) dalam kajian mereka mengenai lembaga publik menemukan bahwa kinerja pegawai tergambar lewat perilaku kerja dan pencapaian tugas yang dilakukan. Selain itu, (Asep jamalludin, 2024) yang melakukan penelitian pada pegawai pemerintah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang solid serta disiplin kerja yang tinggi menyediakan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (AL, 2025) dan (fadli, 2025) dalam studi mereka mengenai kantor kelurahan, yang menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sektor publik.

Meskipun demikian, berdasarkan data capaian kinerja pegawai periode Januari hingga Oktober 2025 pada BAPPEDA Kabupaten Karawang, diketahui bahwa tingkat realisasi kinerja masih belum mencapai target maksimal 100%, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai BAPPEDA Karawang Tahun 2025

Bulan / Tahun	Target Kinerja (%)	Rentang Capaian Kinerja (%)	Keterangan Analitis
Januari 2025	100	88,24 – 100	Terdapat pegawai yang tidak memenuhi seluruh hari kerja efektif; menunjukkan variasi awal kinerja dan potensi masalah kedisiplinan atau beban kerja.
Februari 2025	100	88,24 – 100	Pola capaian masih fluktuatif; sebagian aparat belum mencapai target organisasi secara penuh.
Maret 2025	100	99,75 – 100	Hampir seluruh pegawai memenuhi target; kinerja relatif stabil dan optimal.
April 2025	100	88,24 – 100	Kembali muncul selisih capaian; mengindikasikan inkonsistensi kinerja antarbulan.
Mei 2025	100	90,91 – 100	Sebagian kecil pegawai belum optimal; selisih dari target mulai menurun dibanding bulan sebelumnya.
Juni 2025	100	88,24 – 100	Fluktuasi kembali meningkat; menunjukkan belum stabilnya pencapaian kinerja secara menyeluruh.
Juli 2025	100	90,91 – 100	Kinerja mulai membaik, namun masih terdapat pegawai yang belum mencapai standar maksimal.
Agustus 2025	100	99,75 – 100	Capaian sangat tinggi dan merata; menunjukkan efektivitas sistem kerja pada periode ini.
September 2025	100	99,75 – 100	Konsistensi kinerja terjaga; hampir seluruh pegawai mencapai target.
Oktober 2025	100	≤ 99	Kinerja secara umum sangat baik, meskipun masih terdapat selisih kecil dari target ideal.

Sumber Data Kepegawaian BAPPEDA Karawang, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa, meskipun target kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang adalah 100 persen setiap bulan, capaian sebenarnya berbeda antar pegawai dan bulan, dengan rentang terendah 88,24%. Instrumen penelitian digunakan untuk menganalisis aspek kualitas kerja, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama, sedangkan persentase ini menunjukkan elemen kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Sebagai bukti empiris yang mendukung, (Sandika et al., 2025) dalam kajiannya terhadap lembaga pemerintah daerah mengidentifikasi bahwa budaya organisasi yang kurang mendukung, termasuk komunikasi internal yang lemah, kerja sama tim yang minim, serta inovasi kepemimpinan yang terbatas, dapat secara signifikan mengurangi motivasi

kerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh (Alasyari et al., 2023) dalam penelitian di kantor dinas daerah, yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai organisasi yang terdefinisi dengan baik memungkinkan pegawai memahami orientasi kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Lebih lanjut, (Rismayadi et al., 2023), yang mempelajari pegawai pemerintah kabupaten, menekankan peran penting budaya organisasi dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang meningkatkan produktivitas baik individu maupun kelompok. Meskipun demikian, (Budiyati, 2025) melalui risetnya di lembaga pelayanan publik menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berdampak langsung pada kinerja pegawai, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Variasi temuan ini menunjukkan peluang untuk penelitian lebih mendalam terkait mekanisme pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai pemerintah, yang bisa diintegrasikan dengan data pencapaian kinerja di BAPPEDA Kabupaten Karawang guna analisis yang lebih komprehensif.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga terbukti sebagai elemen penting di sektor publik. Kajian (Apriani, 2025) terhadap pegawai dinas pemerintah daerah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perilaku kerja yang positif dan meningkatkan output pegawai. Temuan ini didukung oleh (Gandeguai et al., 2024) dalam studi di Badan Kepegawaian Daerah, yang menerangkan bahwa level motivasi pegawai menimbulkan dampak signifikan pada produktivitas dan mutu pelayanan publik. Hasil serupa juga diperoleh oleh (Rikmaratri et al., 2025) yang mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik serta dukungan organisasi merupakan faktor utama dalam memperkuat kinerja pegawai pemerintah. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi komponen strategis untuk mencapai kinerja pegawai di organisasi pemerintahan, yang dapat dihubungkan dengan fluktuasi pencapaian di BAPPEDA Kabupaten Karawang sebagai indikator empiris untuk memverifikasi hipotesis pengaruh tersebut dalam konteks spesifik. Secara keseluruhan, bukti empiris ini menegaskan kebutuhan akan intervensi yang berbasis pada budaya organisasi dan motivasi kerja untuk mengatasi kesenjangan antara target dan realisasi kinerja, sehingga memberikan kontribusi pada literatur jurnal mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik

Data absensi pegawai BAPPEDA Karawang dari Januari hingga Oktober 2025 disajikan di sini untuk memberikan gambaran empiris tentang kondisi motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini, tingkat kehadiran pegawai digunakan sebagai pengukur motivasi mereka untuk bekerja.

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai BAPPEDA Karawang tahun 2025

Bulan/ Tahun	Hari kerja	Jumlah Kehadiran Rendah	Keterangan
Januari 2025	23	5 orang	Tingkat kehadiran rendah menunjukkan perlunya penguatan budaya organisasi dan disiplin kerja.
Februari 2025	20	6 orang	Absensi meningkat, menandakan motivasi kerja sebagian pegawai masih perlu ditingkatkan.
Maret 2025	21	6 orang	Pola kehadiran konsisten, tetapi sebagian pegawai masih membutuhkan pengawasan untuk disiplin.
April 2025	22	3 orang	Kehadiran meningkat menunjukkan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi dan motivasi kerja.
Mei 2025	22	3 orang	Tingkat kedisiplinan stabil, menandakan motivasi pegawai mulai terjaga dengan budaya kerja yang baik.
Juni 2025	21	6 orang	Peningkatan absensi menandakan perlunya evaluasi budaya organisasi dan strategi motivasi lebih lanjut.
Juli 2025	23	5 orang	Absensi masih tinggi, menegaskan pentingnya komunikasi, pengawasan, dan penguatan budaya tim.
Agustus 2025	21	6 orang	Kenaikan ketidakhadiran menunjukkan motivasi kerja belum merata di seluruh pegawai.
September 2025	22	3 orang	Kehadiran cukup baik, menunjukkan budaya organisasi mulai berdampak positif terhadap disiplin.
Oktober 2025	23	5 orang	Masih terdapat pegawai dengan absensi rendah, menunjukkan perlunya strategi motivasi dan penguatan budaya organisasi.

Sumber data kepegawaian BAPPEDA Karawang 2025

Berdasarkan data kehadiran pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang selama Januari–Oktober 2025, terlihat bahwa fluktuasi tingkat absensi mencerminkan dampak budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap disiplin pekerja. Kehadiran pegawai yang membaik pada beberapa bulan menunjukkan dampak positif dari budaya organisasi yang mendukung serta motivasi kerja yang meningkat, sementara peningkatan absensi pada bulan tertentu menandakan perlunya penguatan lebih lanjut dalam pengawasan, komunikasi, kolaborasi tim, dan strategi motivasi. muan ini sejalan dengan penelitian (Budiyati, 2025), "*Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*", budaya organisasi dan motivasi kerja tidak menimbulkan dampak yang signifikan pada kinerja pekerja. Sebaliknya, AL (2025), "*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Denpasar*", menemukan bahwa kedua faktor ini menimbulkan pengaruh positif serta signifikan.

Perbedaan temuan studi tersebut memperlihatkan masih adanya kesenjangan riset terkait pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, studi ini dilaksanakan guna mengkaji secara lebih mendalam keterkaitan antara budaya organisasi serta motivasi kerja dalam membentuk kinerja PNS di BAPPEDA Kabupaten Karawang. Berdasarkan permasalahan tersebut, studi ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang."

Studi ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. (2) Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. (3) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Sistem (System Theory)

Menurut (Zebua, 2025), *General System Theory* yang dikembangkan oleh Ludwig von Bertalanffy memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang terdiri atas subsistem yang saling berhubungan dalam mencapai tujuan bersama. Pandangan ini diperkuat oleh (Plessis, 2024), yang menyatakan bahwa pemikiran sistem mampu meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi melalui koordinasi antar unit kerja. Dalam kerangka tersebut, motivasi dipahami sebagai kekuatan internal yang menggerakkan individu sebagai bagian dari subsistem organisasi untuk berkontribusi optimal terhadap tujuan kolektif (Claudia et al., n.d.).

Sejalan dengan itu, (Ntando & Mofolo, 2024) menegaskan bahwa teori sistem terbuka relevan dalam menerangkan dinamika organisasi modern yang berinteraksi secara adaptif dengan lingkungan eksternal melalui mekanisme input–proses–output. (Harney, 2024) juga menunjukkan bahwa pendekatan *open systems* dalam pengelolaan sumber daya manusia menekankan pentingnya adaptasi terhadap perubahan regulasi, teknologi, dan tuntutan layanan publik melalui keterpaduan proses dan umpan balik organisasi.

Perilaku Organisasi

Menurut (Rismayadi et al., 2023), perilaku organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan analisis bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi berinteraksi satu sama lain. (Asep jamalludin, 2024) menambahkan bahwa loyalitas dan kepuasan kerja merupakan komponen perilaku individu yang berdampak langsung pada kinerja pegawai. (Apriani, 2025) menemukan bahwa pertukaran informasi terkait perilaku inovatif anggota organisasi merupakan aspek perilaku kelompok. Penelitian oleh (Nathasya, 2024)

menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang positif meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Sementara itu, studi (Riyanto et al., 2023) menegaskan bahwa perilaku organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, meskipun kepuasan kerja tidak selalu menjadi variabel mediasi yang signifikan. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa memahami perilaku organisasi sangat penting untuk memperkuat motivasi, inovasi, serta kinerja pekerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter sebagaimana dikutip dalam (Alasyari et al., 2023) terdiri atas beberapa indikator yang mencerminkan nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi, yaitu 1). inovasi dan pengambilan risiko, 2). orientasi hasil, 3). perhatian terhadap detail, 4). orientasi manusia, 5). orientasi tim, 6). keagresifan, 7). stabilitas.

Menurut (Asniwati & Ahmad Firman, 2023), budaya organisasi ialah sistem yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, serta norma yang memandu perilaku setiap anggota entitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Secara lebih spesifik, budaya ini berfungsi sebagai pedoman dasar yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan tindakan dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara rutin setiap hari.

Menurut Robbins dan Judge (2021), budaya organisasi ialah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi sekaligus membedakannya dari organisasi lain. Penelitian oleh (Rahmawaty & Solihin, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, terutama dimensi kolaboratif dan dukungan manajerial, menimbulkan dampak signifikan pada kepuasan kerja serta kinerja pekerja di sektor perbankan. Sementara itu, studi (Hermananta et al., 2023) menegaskan bahwa dimensi budaya organisasi seperti perhatian terhadap detail, orientasi tim, dan keagresifan secara langsung terkait dengan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa memahami budaya organisasi sangat penting untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten, menumbuhkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kinerja pekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Teori Kebutuhan Abraham Maslow (2021), motivasi manusia terbentuk dari lima tingkatan kebutuhan yang menjadi indikator motivasi kerja, yakni: 1) Kebutuhan fisiologis, 2). Rasa aman, 3). Sosial, 4). Apresiasi, 5). Aktualisasi diri.

Secara mendasar, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang bersumber dari faktor internal serta eksternal, yang bisa menginspirasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. (fadli, 2025), unsur ini berfungsi sebagai pendorong utama yang menumbuhkan antusiasme dalam bekerja, mendorong karyawan untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan menyatukan semua upaya untuk mencapai kepuasan karier.

Di sisi lain, Robbins dan Judge (2022) menggambarkan motivasi kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan, tetapi juga mencakup seberapa konsisten individu mempertahankan dedikasinya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi tidak hanya menentukan seberapa keras seseorang berusaha, tetapi juga seberapa konsisten individu tersebut mempertahankan usahanya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian oleh (Agric, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja pekerja, di mana motivasi yang kuat mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Menurut (Bagus et al., 2024) menemukan bahwa motivasi termasuk faktor internal dan eksternal yang menimbulkan dampak signifikan pada kinerja pekerja serta efektivitas organisasi, di mana motivasi yang tinggi memperkuat keterlibatan, inovasi, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi.

Kinerja Pegawai

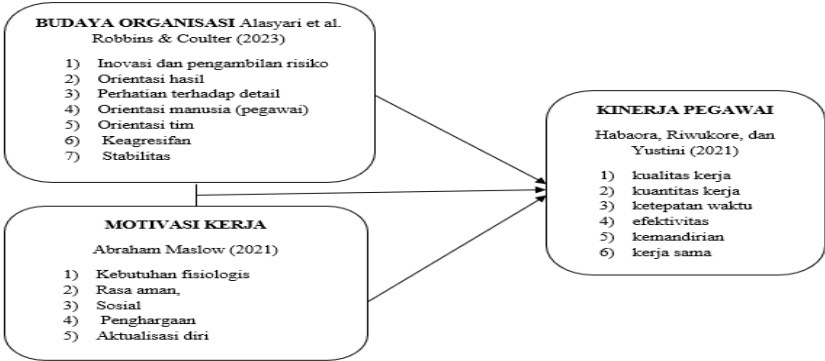
Menurut Habaora, Riwukore, dan Yustini (2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dianalisis secara deskriptif berdasarkan perilaku nyata individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Indikator kinerja meliputi 1).kualitas kerja, 2).kuantitas kerja, 3).ketepatan waktu, 4).efektivitas, 5).kemandirian, 6).kerja sama.

Kinerja karyawan dipahami sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu dalam menuntaskan tanggung jawabnya secara penuh. (Asniwati & Ahmad Firman, 2023) menyatakan bahwa kinerja ialah capaian dari perilaku kerja yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, baik secara pribadi maupun kolektif, dalam mencapai target. Sementara itu, (Yudiningtyas & Winarko, 2024) memaknai kinerja sebagai tindakan konkret yang merefleksikan pencapaian sesuai dengan peran individu dalam organisasi, yang dilaksanakan secara optimal. Selain itu, penelitian oleh (Effendi, 2023) memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan insentif menimbulkan dampak positif yang signifikan pada kinerja pekerja, yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan pencapaian dalam konteks organisasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa kinerja bukan sekedar bergantung pada hasil akhir, melainkan turut terpengaruh oleh faktor-faktor motivasional internal dan eksternal yang relevan dengan lingkungan kerja dan sistem manajemen yang diterapkan.

(Rahmawaty & Solihin, 2023) dalam penelitiannya tentang kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara menemukan bahwa kinerja pegawai dinilai berdasarkan beberapa indikator seperti kehadiran, kerja sama, dan pencapaian tugas yang dikumpulkan melalui survei kuantitatif, yang menggambarkan kinerja secara keseluruhan dalam konteks pemerintahan.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Menurut penelitian (Sandika et al., 2025), struktur pemikiran adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori dan temuan penelitian sebelumnya berhubungan satu sama lain. Dalam penelitian ini, variabel yang tidak tergantung adalah Budaya Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2). Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel yang bergantung, dan hubungan antara ketiga variabel menunjukkan bagaimana budaya kerja serta motivasi kerja dapat membantu memperkuat kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Karawang. Penulis membuat kerangka pemikiran berikut untuk menjelaskan konsep penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber Peneliti, 2025

(Effendi, 2023) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, di mana jawaban tersebut masih perlu diuji secara empiris. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada Gambar

H1: Diduga terdapat pengaruh parsial Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Karawang.

H2: Diduga terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Karawang.

H3: Diduga Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Karawang.

3. Metode Penelitian

Kajian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sesuai dengan pandangan (Effendi, 2023). Seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang yang berjumlah 50 individu menjadi subjek dalam studi ini. Mengingat jumlah populasi di bawah 100, peneliti menerapkan teknik sampel jenuh untuk menjamin data yang dikumpulkan bersifat representatif dan menyeluruh (Effendi, 2023). Instrumen pengumpulan data meliputi kuesioner serta studi dokumentasi kepegawaian.

Dalam tahap analisis, data diolah secara verifikatif dengan memanfaatkan regresi linier berganda guna menguji dampak simultan Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh parsial dari tiap variabel independen kemudian diuji menggunakan regresi linier sederhana. Signifikansi pengaruh parsial dinilai melalui uji t, sementara uji F dimanfaatkan dalam mengukur signifikansi pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dimanfaatkan dalam mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum analisis utama dilaksanakan, instrumen kuesioner diuji validitas serta reliabilitasnya, serta dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Langkah ini penting guna menjamin data memenuhi prasyarat analisis regresi. Melalui analisis verifikatif ini, diharapkan dapat tergambar secara jelas bagaimana Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Karawang.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas

Sasaran dari pengujian validitas ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar relevansi dan kesesuaian setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan konstruk penelitian yang ada.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation (r-Hitung)	r-table 5%	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0,889	0,278	Valid
	X1.2	0,849	0,278	Valid
	X1.3	0,902	0,278	Valid
	X1.4	0,839	0,278	Valid
	X1.5	0,906	0,278	Valid
	X1.6	0,849	0,278	Valid
	X1.7	0,845	0,278	Valid
	X1.8	0,874	0,278	Valid
	X1.9	0,793	0,278	Valid
	X1.10	0,853	0,278	Valid
	X1.11	0,814	0,278	Valid
	X1.12	0,842	0,278	Valid
	X1.13	0,894	0,278	Valid
	X1.14	0,860	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,816	0,278	Valid
	X2.2	0,821	0,278	Valid
	X2.3	0,910	0,278	Valid
	X2.4	0,852	0,278	Valid

	X2.5	0,845	0,278	Valid
	X2.6	0,884	0,278	Valid
	X2.7	0,922	0,278	Valid
	X2.8	0,927	0,278	Valid
	X2.9	0,872	0,278	Valid
	X2.10	0,859	0,278	Valid
	Y.1	0,838	0,278	Valid
	Y.2	0,869	0,278	Valid
	Y.3	0,863	0,278	Valid
Kinerja (Y)	Y.4	0,897	0,278	Valid
	Y.5	0,894	0,278	Valid
	Y.6	0,914	0,278	Valid
	Y.7	0,903	0,278	Valid
	Y.8	0,853	0,278	Valid
	Y.9	0,771	0,278	Valid
	Y.10	0,866	0,278	Valid
	Y.11	0,812	0,278	Valid
	Y.12	0,860	0,278	Valid

Sumber: Olah Data spss 2025

Semua variabel memenuhi syarat "Valid" untuk setiap item pernyataan karena nilai r-Hitung melebihi nilai rTable, yang menandakan bahwa setiap pernyataan terkait dengan variabel-variabel ini dapat dianggap sah dan pantas untuk diterapkan dalam penelitian ini. Kesimpulan ini bisa ditarik dari Tabel 3 yang telah disebutkan sebelumnya.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dimanfaatkan dalam menjamin alat ukur yang dipakai bisa menghasilkan temuan yang konsisten dalam kondisi yang serupa dan pada sampel yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai cronbach's Alpha	Nilai Acuan	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,972	0,70	14	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,963	0,70	10	Reliable
Kinerja (Y)	0,968	0,70	12	Reliable

Sumber Olah Data spss 2025

Melalui Tabel 4 terlihat Variabel dalam Budaya Organisasi memiliki keandalan sebesar 0,972, Motivasi Kerja mencapai 0,963, dan Kinerja mencapai 0,968, tanpa ada satu pun variabel yang angkanya di bawah 0,70. Artinya, Ini memperlihatkan bahwa berbagai variabel tersebut siap untuk dimanfaatkan dalam studi ini.

Uji Normalitas

Pentingnya melakukan uji normalitas adalah guna menentukan bahwa data yang sedang dianalisis memenuhi kriteria dasar bagi analisis statistik parametrik, sehingga temuan yang didapat dari penelitian bisa dianggap valid dan dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,72092737
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,107
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Olah Data spss 2025

Mengacu pada Tabel 5, tampak bahwa pengujian untuk normalitas menunjukkan nilai signifikan yang lebih tinggi dari 0,05, yaitu $0,068 > 0,05$. Temuan yang didapat memperlihatkan bahwa nilai residual bisa terdistribusi secara normal berdasarkan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilaksanakan guna memastikan bahwa tidak terdapat variabel independen yang saling berkorelasi dengan intensitas yang berlebihan dalam model regresi yang dipakai. Tingkat multikolinieritas yang tinggi bisa mengakibatkan kesulitan dalam memperkirakan parameter regresi secara akurat dan memengaruhi pemahaman atas hasil analisis.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,089	3,833		2,371	,022		
	BUDAYA ORGANISASI	,389	,138	,479	2,812	,007	,200	4,992
	MOTIVASI KERJA	,436	,187	,396	2,325	,024	,200	4,992
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber Olah Data spss 2025

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa temuan uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai toleransi $> 0,10$ (0,200) serta VIF < 10 (4,922).

Uji Heteroskedastisitas

Uji untuk heteroskedastisitas dilakukan guna mengevaluasi apakah varians dari sisa, atau kesalahan, pada model regresi tetap stabil dengan nilai variabel independen secara keseluruhan.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,561	2,553		1,787	,080
	X1	,073	,092	,254	,793	,432
	X2	-,146	,125	-,375	-1,172	,247
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber Olah Data spss 2025

Berdasarkan pada Tabel 7 pada Budaya Organisasi yang memiliki nilai signifikansi $0,432 > 0,05$ serta pada Motivasi Kerja yang memiliki skor signifikansi $0,247 > 0,05$. Artinya, model studi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,089	3,833		2,371	,022
	BUDAYA ORGANISASI	,389	,138	,479	2,812	,007
	MOTIVASI KERJA	,436	,187	,396	2,325	,024
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber Olah Data spss 2025

Menurut tabel 8, nilai konstanta yang diperoleh (a) adalah 9,089, nilai budaya organisasi (b) adalah 0,389, dan nilai motivasi kerja (c) adalah 0,436. Oleh karena itu, persamaan regresi linear berganda diperoleh, yakni:

$$Y = 9,089 + 0,389 X_1 + 0,436 X_2 + e$$

Interpretasi:

- 1) Nilai 9,089 menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan adalah 9,089 bila Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja sama-sama bernilai nol (tidak ada Budaya Organisasi maupun Motivasi Kerja),
- 2) Nilai 0,389 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat satu tingkat sementara Motivasi Kerja tetap, maka kinerja akan berkurang sebanyak 0,536 tingkat.
- 3) Nilai 0,436 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu tingkat, dengan Budaya Organisasi

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
(Constant)		9,089	3,833		,022
BUDAYA ORGANISASI		,389	,138	,479	,007
MOTIVASI KERJA		,436	,187	,396	,024
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber Olah Data spss 2025

Kedua variabel Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja menimbulkan dampak yang signifikan pada kinerja, seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 9. Kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2,010).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801,580	2	900,790	62,406	,000 ^b
	Residual	678,420	47	14,434		
	Total	2480,000	49			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI						

Sumber Olah Data spss 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa F-hitung 62,406 > F-tabel 5,08, serta nilai signifikansi

0,000 < 0,05. Ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja serta budaya organisasi secara bersamaan memengaruhi kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,715	3,79927
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber Olah Data spss 2025

Berdasarkan Tabel 11, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) mencapai 0,852, yang memperlihatkan adanya dampak sebesar 85,2%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dimiliki pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang tergolong dalam kategori pengaruh yang kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,715	3,79927
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber Olah Data spss 2025

Berdasarkan tabel 12, terungkap bahwa koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,726. Ini berarti bahwa variabel X1 serta X2 secara kolektif memengaruhi variabel Y senilai 72,6%. Sementara itu, 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Situasi ini menandakan bahwa kedua variabel independen memiliki dampak yang signifikan pada variabel Y, walaupun ada variabel ataupun aspek lain di luar X1 serta X2 yang juga berkontribusi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), Budaya Organisasi (X_1) mencatat nilai signifikansi senilai $0.007 < p\text{-value} < 0.05$ dengan nilai t senilai 2.812. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BAPPEDA Kabupaten Karawang. Secara kuantitatif, besarnya dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan tercermin dalam koefisien beta standar (β) sebesar 0.479, yang setara dengan kontribusi sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja karyawan terpengaruh oleh implementasi nilai, norma, serta pola perilaku kerja di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi seperti klarifikasi nilai-nilai kerja, orientasi hasil, kolaborasi tim, dan stabilitas organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Sandika et al., 2025) dan (Asep jamalludin, 2024), yang menerangkan bahwa budaya organisasi yang kuat bisa membangun atmosfer kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja di kalangan pegawai pemerintah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pwgowai

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi senilai 0.024, p -value 0.05 dengan nilai t senilai 2.325. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja menimbulkan dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Melalui koefisien beta standar (β) senilai 0.396, motivasi kerja berkontribusi sekitar 39,6% terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi kerja, baik secara internal maupun eksternal, sangat berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk lebih aktif, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan.

Meskipun persentase pengaruh motivasi kerja sedikit lebih rendah dibandingkan dengan budaya organisasi, nilai koefisien regresi yang tidak distandarisasi yang lebih tinggi ($B = 0.436$) memperlihatkan bahwa motivasi kerja menimbulkan dampak langsung yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian oleh (AL, 2025) dan (Apriani, 2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja termasuk faktor utama dalam memperkuat kinerja karyawan di sektor publik.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), nilai signifikansi yang tercatat ialah 0.000, < p -value 0.05 dengan nilai F yang dihitung senilai 62.406. Kondisi tersebut menitikberatkan bahwa Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja menimbulkan dampak simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BAPPEDA Kabupaten Karawang. Melalui analisis koefisien determinasi, dihasilkan skor R Square (R^2) senilai 0,726, yang artinya kedua variabel tersebut bersama-sama berkontribusi senilai 72,6% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisa 27,4% terpengaruh oleh variabel lain di luar model riset, seperti kepemimpinan, kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan kompetensi mereka. Faktor-faktor eksternal ini juga berperan dalam membentuk kinerja karyawan meskipun tidak diukur secara langsung dalam studi ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Karawang, tidak cukup hanya memperbaiki satu faktor saja, melainkan perlu adanya kombinasi antara Budaya Organisasi yang solid serta Motivasi Kerja yang besar. Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar nilai dan pedoman perilaku kerja, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mewujudkan nilai-nilai tersebut menjadi kinerja yang nyata.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Temuan studi memperlihatkan bahwa budaya organisasi serta motivasi karyawan menimbulkan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di BAPPEDA Kabupaten Karawang, baik secara parsial ataupun simultan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan uji parsial, terlihat bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi, sebagaimana tercermin dari skor koefisien regresi yang lebih besar untuk variabel motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan, termasuk antusiasme, ketekunan, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Sementara itu, budaya organisasi memainkan peran vital sebagai landasan nilai dan pedoman perilaku kerja yang mendorong keberlanjutan, tanggung jawab, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, sinergi antara budaya organisasi yang positif serta motivasi kerja yang besar menimbulkan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menjadikan kedua aspek ini elemen kunci dalam strategi untuk mempertahankan dan

meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Implikasi

BAPPEDA Kabupaten Karawang disarankan untuk memperkuat budaya organisasinya, terutama dalam hal sinergi tim, efektivitas komunikasi, transparansi regulasi, dan konsistensi kebijakan guna mempertahankan dan mengembangkan kapasitas karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang tepat, pengakuan atas prestasi, akses ke pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Mengingat tingkat kinerja yang optimal, stabilitas ini harus dipertahankan melalui penilaian berkala dan umpan balik konstruktif. Dalam studi mendatang, disarankan untuk mengintegrasikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi guna memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang determinan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agric, J. S. (2024). 宋秦中¹, 胡华亮² (1. 3(9), 2312–2327.
- AL, nyoman A. N. et. (2025). *Jurnal Emas Jurnal Emas*. 6, 346–359.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
- Apriani, Z. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Karawang Abstrak*. 11(3), 1879–1890.
- Asep jamalludin. (2024). *The influence of organizational culture and work discipline on employee performance at disnakertrans karawang regency*. 7, 2889–2897.
- Asniwati, & Ahmad Firman. (2023). *Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen,Ekonomi,danAkuntansi). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja*, 7(1), 176–183.
- Bagus, P. B. I., Sumada, I. M., & Wirata, G. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 769–777. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2666>
- Budiyati, Y. (2025). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 17(3), 290–303.
- Claudia, M., Umi, H., Agung, A., Nugroho, Y., Andriani, N., Tri, J., Grivaldi, A., Darmin, S., Isyanto, N., & Jubaeli, A. (n.d.). *Perilaku organisasi*.
- Effendi, M. (2023). *Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja. Indonesia Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 25–38. <https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/5>
- fadli. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(2), 779–790.
- Gandeguai, K., Niode, B., Praktinjo, M. H., Pioh, N., Rumawas, W., & Ratulangi, U. S. (2024). *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAKSANAAN PELAYANAN PUBLIK PADA BADAN KEPEGAWAIAN. Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 10, 41–58.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). *Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara*

- Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Harney, B. (2024). *Source: Harney, B. 2024. Systems theory. In K. Hutchings, S. Michailova, & A. Wilkinson (Eds.), A Guide to Key Theories for Human Resource Management.*
- Hermananta, B. W., Rokhman, T. N., & Wobowo, N. (2023). Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 121–133. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2203>
- Ms. SUSHMA. (2022). the Effect of Motivation on Staff Performance. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 06(04), 78–88. <https://doi.org/10.55041/ijrsrem12181>
- Nathasya, H. (2024). No TitleELENH. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Ntando, Y., & Mofolo, M. (2024). Analyzing the Open Systems Theory as a Tool for Promoting Good Governance in Public Institutions. *Public Administration and Development Alternatives (Ipada)*, September 2024, 81.
- Pitaloka, W., Pertiwi, W., Karnama, M. M., Manajemen, P. S., Buana, U., Karawang, P., & Timur, T. (2025). *Analisis Penetapan Kinerja Individu di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang Kab Karawang Mei 2024: Sumber: BPS Kabupaten Karawang.*
- Plessis, R. S. C. Du. (2024). A Systems Thinking Approach to Improving Firms ' Competitive Capabilities and Firm Performance. In *Systemic Practice and Action Research* (Vol. 37, Issue 6). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s11213-024-09704-z>
- Rahmawaty, F., & Solihin, D. (2023). JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(September), 1–12. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Rikmaratri, K. Y., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, dan Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Kinerja Pegawai (The Influence of Intrinsic Motivation, Organizational Culture, and Leader-member exchange on Employee Performance). *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 32(1). <https://doi.org/10.35606/jabm.v32i1.1557>
- Rismayadi, B., Pertiwi, W., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Analysis Of Training Needs To Increase The Creativity Of Human Resources For Small And Medium Industries In Karawang District At The Karawang Industry And Trade Office. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Riyanto, S., Violinda, Qristin, & Sutrisno. (2023). MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) PENGARUH ORGANISATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, PERILAKU INOVATIF, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Media Eletronik*, 2(4), 260–267. <https://journal.yip3a.org/index.php/manabis>
- Sandika, A. R., Marliani, S., Yuliawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2025). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION OF KARAWANG REGENCY BAPPEDA EMPLOYEES TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN KARAWANG PENDAHULUAN Organisasi dapat dipahami sebagai skema dari berbagai unsur yang saling.* 8, 1924–1935.
- Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja Pegawai: Peran Motivasi Dalam Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 46–53. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3703>

Aisyah, dkk (2026)

Zebua, E. (2025). *PENGESAHAN RAPERDA DI SEKRETARIAT DPRD KOTA PALEMBANG : ANALISIS BERDASARKAN TEORI SISTEM*. 16(2), 51–59.