

# Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Qoriatul Adawiyah<sup>1\*</sup>, Hery Margono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas IPWIJA, Indonesia

Email: adawiyahqoriatul@gmail.com, herymargono27@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Penelitian berfokus pada manajemen sumber daya manusia dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan jumlah 533 orang. Metode sampling dengan rumus slovin 5% menghasilkan 229 sampel, dengan proporsi ASN 107 orang dan Tenaga Kontrak sebanyak 122 orang. Data primer didapat menggunakan kuesioner dengan skala 1-5. Metode analisis data menggunakan metode Partial Least Square dengan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan, Lingkungan Kerja (X2) tidak mempengaruhi Kinerja (Y), di sisi lain, Budaya Organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y). Selain itu, Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y) dimoderasi motivasi (X4), sedangkan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) dimoderasi motivasi (X4) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja; Motivasi

## Abstract

*This study aims to determine how the influence of Leadership, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor Regency with Motivation as a Moderating Variable. The research focuses on human resource management with quantitative methods. The population in this study were all employees of the Regional Secretariat of Bogor Regency with a total of 533 people. The sampling method using the 5% slovin formula yielded 229 samples, with the proportion of 107 civil servants and 122 contract workers. Primary data was obtained using a questionnaire with a scale of 1-5. The data analysis method uses the Partial Least Square method with the SmartPLS version 4 application. The results showed that Leadership (X1) had a significant positive effect on Performance (Y). Meanwhile, Work Environment (X2) does not affect Performance (Y), on the other hand, Organisational Culture (X3) has a negative effect on Performance (Y). In addition, Leadership*

### How to cite:

Qoriatul Adawiyah, Hery Margono (2024) Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating, (5) 7

### E-ISSN:

2722-5356

*(X1) and Work Environment (X2) have a significant negative effect on Performance (Y) moderated by motivation (X4), while Organisational Culture (X3) has a significant positive effect on Performance (Y) moderated by motivation (X4) at the Bogor Regency Regional Secretariat.*

**Keywords:** *Leadership; Work Environment; Organizational Culture; Performance; Motivation*

## **Pendahuluan**

Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor adalah unit organisasi yang bertanggung jawab untuk membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi administratif. Fungsi utamanya meliputi pelaksanaan administrasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya, dan pelayanan umum kepada masyarakat. Peran Sekretariat Daerah sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional berbagai program dan kebijakan yang diimplementasikan oleh pemerintah daerah. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah menjadi penting karena merupakan ujung tombak dalam menjalankan tugas-tugas administratif, mengelola informasi, dan berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait. Efektivitas organisasi sangat bergantung pada dedikasi, kompetensi, dan profesionalisme pegawai dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Bogor.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila realisasi outputnya mencapai diatas 70%. Namun saat ini masih belum optimal, terlihat pada Laporan Capaian Kinerja 2021. Indeks Pembangunan Manusia hanya meningkat sedikit yaitu sebesar, kemiskinan meningkat 0,44%, dan pengangguran masih tinggi di angka 12,22%. Sedangkan pada Indikator Kinerja Kunci (IKK) oleh Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan, terdapat beberapa capaian yang belum optimal. Misalnya, tingkat partisipasi anak usia 5-6 tahun dalam PAUD hanya mencapai 42%. Mengingat adanya masalah ini, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Terdapat variabel potensial yang berpengaruh terhadap Kinerja. Selain kepemimpinan faktor lingkungan kerja juga memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja (Siswadhi, 2020);(Rohaeni, 2016);(Solikhah & Amelia, 2022). Motivasi juga merupakan penggerak seseorang atau pegawai karena pegawai mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi (Darmawan et al., 2017). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki keterkaitan erat dengan upaya mencapai tujuan organisasi (Sudirwan et al., 2022). Kinerja ini sangat penting dalam menentukan apakah organisasi dapat beroperasi dengan baik (U. Khasanah et al., 2019);(Hardiyanto et al., 2024).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kekosongan dalam literatur yang mengkaji peran motivasi sebagai variabel moderating dalam konteks organisasi publik di Indonesia, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor (Haryati, 2019);(Gunawan et al., 2019);(Mujanah et al., 2019). Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau organisasi internasional, sehingga kurang relevan untuk diterapkan secara langsung pada organisasi publik dengan karakteristik dan tantangan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan ini dengan memberikan wawasan yang lebih

spesifik dan mendalam mengenai dinamika faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, serta untuk mengkaji peran motivasi sebagai variabel moderating dalam hubungan tersebut. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (2) Mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Menilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan (4) Menganalisis bagaimana motivasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan arahan yang jelas, membina dan mengembangkan anggota tim, serta berkomunikasi secara efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, anggota tim cenderung lebih termotivasi, memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan peran mereka, dan mampu bekerja secara efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Wibowo, 2016);(Sembiring et al., 2024);(Nasir, 2020);(Yanita, 2017). Selain itu variabel motivasi yang berperan sebagai variabel intervening dalam penelitian (Siswadhi, 2020);(Siregar, 2020). Namun pada penelitian ini berbeda pada penggunaan variabel Motivasi, bukan sebagai intervening, tapi sebagai moderating.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H4: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi

Dalam teori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), kondisi di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai. Temuan ini didukung oleh (Sedarmayanti, 2017);(Christy et al., 2017). Selain itu terdapat peran motivasi sebagai variabel intervening pada studi (Hafizh, 2021). Namun pada penelitian ini berbeda pada penggunaan variabel Motivasi, bukan sebagai intervening, tapi sebagai moderating.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi

Istilah "budaya organisasi" digunakan untuk menggambarkan kepercayaan dan praktik bersama yang dipatuhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif dengan cara memajukan misi perusahaan. Khasanah (2019) menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang disepakati dan ditaati oleh seluruh anggota organisasi, bersifat dinamis, dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi". Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dalam penelitian (Hasanuddin et al., 2020). Terdapat temuan bahwa budaya organisasi tidak bisa memperkuat pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap perilaku (Sihotang, 2020).

Namun pada penelitian ini berbeda pada penggunaan variabel Motivasi, bukan sebagai intervening, tapi sebagai moderating.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H6: budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan kausal (Prasetyo, 2008) antara Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan variabel moderasi Motivasi ditandai dengan (X4). Desain penelitian ini berbasis survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan skala Likert. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel utama yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai.

Populasi penelitian yaitu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor sebanyak 533. Rumus slovin digunakan untuk mendapatkan jumlah sampel, yaitu sebanyak 229 dengan proporsi 107 ASN dan 122. Setelah pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen akan diuji untuk memastikan bahwa kuesioner secara konsisten dan akurat mengukur konsep yang dimaksud.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh langsung kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, analisis regresi moderasi digunakan untuk mengevaluasi peran motivasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai. Pendekatan explanatory research ini memungkinkan penelitian tidak hanya mengidentifikasi hubungan antar variabel, tetapi juga memahami mekanisme di balik pengaruh tersebut.

**Tabel 1. Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) (Jannah, 2021)	Kualitas Kuantitas, Kerjasama, Inisiatif.	1-5
Kepemimpinan (X1) Sumber: (Fahmy et al., 2021)	Komunikasi Keterlibatan Keteladanan	1-5
Lingkungan Kerja (X2) Sumber: (Kristin et al., 2022)	Lingkungan Fisik Lingkungan Sosial	1-5
Budaya Organisasi (X3). Sumber: (Rony, 2021)	Aktif Mencari Informasi Tergerak untuk mendaftar Tertarik mengikuti Program Memiliki hasrat studi lanjut	1-5
Motivasi (M) Sumber : (Meryati et al., 2018)	1. Tanggungjawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerjanya	1-5

Metode analisis dengan pendekatan kuantitatif. Partial Least Square digunakan dengan alat SmartPLS versi 4. Langkah analisis mencakup pemeriksaan model outer dan inner. Pada pengujian outer, validitas diuji dengan loading outer yang dianggap valid jika melebihi 0,7. Pengukuran reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, yang dianggap reliabel jika lebih dari 0,7, serta nilai *pc* (*composite reliability*) dan Average Variance Extracted (AVE) yang dianggap baik jika lebih dari 0,7 dan 0,5, secara berturut-turut. Multikolinearitas dievaluasi dengan nilai VIF, di mana nilai  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolinearitas antara variabel bebas, sedangkan nilai  $\leq 10$  menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Pengujian inner model sebagai model struktural melibatkan penggunaan R<sup>2</sup> dan estimasi koefisien. Variabel laten endogenous dianggap relevan jika R<sup>2</sup> > 0,2 dan SRMR < 0,02. Pengujian hubungan jalur dalam model struktural menggunakan standar estimasi dengan p-value < 0,05 dan nilai t > 1,96 (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

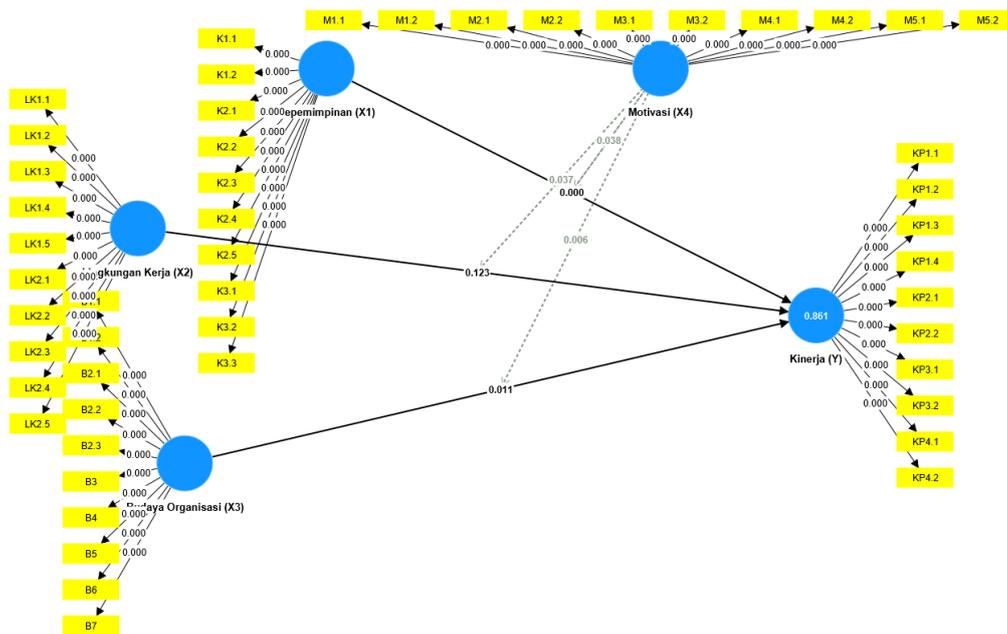
### Hasil dan Pembahasan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 229 orang, terdiri dari 107 pegawai dengan status ASN dan 122 pegawai sebagai Tenaga Kontrak. Pengujian outer digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas, di mana semua indikator pada setiap variabel telah dinyatakan valid dan reliabel sesuai dengan standar yang diterapkan. Cronbach alpha untuk Budaya Organisasi adalah 0,909, untuk Kepemimpinan adalah 0,940, untuk Kinerja adalah 0,912, untuk Lingkungan Kerja adalah 0,913, dan untuk Motivasi adalah 0,941, melebihi nilai 0,7 yang ditetapkan. Nilai Rho A dan AVE dari masing-masing variabel juga telah memenuhi kriteria yang diharapkan.

Model ini diterima karena semua variabel endogen memiliki nilai R square di atas 0,2. Variabel endogen Kinerja Pegawai (Y) khususnya menunjukkan nilai R square sebesar 0,861, yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu, model ini diterima berdasarkan hasil SRMR yang menunjukkan nilai di atas 0,02. Estimasi pengujian dari indikator ke variabel menunjukkan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan variabel yang bersangkutan. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping dengan aplikasi Smart PLS.

**Tabel 2. Uji Hipotesis**

Variabel	Original sample	Keterangan	T hitung	P values	Keterangan
Budaya Organisasi → Kinerja	-0,113	Negatif	2,514	0,012	Signifikan
Kepemimpinan → Kinerja	0,65	Positif	10,686	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,074	Positif	1,532	0,126	Tidak Signifikan
Motivasi x Budaya Organisasi → Kinerja	0,099	Positif	2,801	0,005	Signifikan
Motivasi x Lingkungan Organisasi → Kinerja	-0,079	Negatif	2,074	0,039	Signifikan
Motivasi x Kepemimpinan → Kinerja	-0,089	Negatif	2,163	0,031	Signifikan



Gambar 2. Model

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Kinerja. Maka, kenaikan 1% kepemimpinan akan menciptakan peningkatan pada Kinerja. Hal ini karena pemimpin yang efektif dapat menciptakan inspirasi dan mendukung. Seorang pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi dengan jelas kepada pegawai dapat menginspirasi mereka untuk bekerja dengan motivasi dan dedikasi yang tinggi. Selain itu, pemimpin yang baik juga mampu menciptakan tim yang kolaboratif. Dalam lingkungan seperti ini, pegawai merasa dihargai dan didorong untuk bekerja sama secara timbal balik, seperti dalam teori kepemimpinan menurut (Nasir, 2020).

Kolaborasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, serta antara pegawai sendiri, dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia akan memberikan pelatihan, mentorship, dan kesempatan pengembangan karir kepada pegawai sebagai cara-cara yang baik, seperti dalam teori kepemimpinan menurut (A. W. Khasanah, 2019). Ketika pegawai merasa dipercaya oleh pemimpin dan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bertanggung jawab, kreatif, dan berinisiatif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Temuan ini didukung oleh studi (Yanita, 2017).

Sebagai elemen penting dalam struktur organisasi, kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi dan inspirasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Kepemimpinan yang kuat mampu mengarahkan sumber daya manusia dengan efisien, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, serta mendorong inovasi dan pengembangan diri pegawai (Fiqi, 2018);(Qodariah, 2019). Dalam Sekretariat Daerah, kepemimpinan yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja

yang positif dan produktif, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat hubungan antar unit kerja (Jaya et al., 2018).

Kepemimpinan yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi (Saota, 2022);(Nurwanda, 2019). Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, pegawai cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan merespons tantangan dengan lebih efektif. Oleh karena itu, pemahaman akan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Bogor. Dalam teori lingkungan kerja menurut Mubarq (2021), faktor-faktor di sekitar lingkungan kerja dapat berdampak pada kondisi dan kesejahteraan pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun ternyata pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, hal tersebut berbeda. Lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor yang penulis nilai sudah memadai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semisal ada pengurangan atau penambahan fasilitas, pegawai tetap bekerja dan memberikan kinerjanya, tidak naik maupun turun. Temuan ini didukung oleh studi Jufrizen (2020), namun berlawanan dengan penelitian (Handayani et al., 2022).

Meskipun lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentu saja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, namun tidak secara langsung mempengaruhi hasil kerja mereka.

Penelitian ini juga menggambarkan bahwa aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja di Sekretariat Kabupaten Bogor mungkin tidak mencerminkan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel seperti fasilitas fisik, kebijakan organisasi, dan interaksi sosial di tempat kerja, meskipun penting untuk kesejahteraan umum pegawai, tidak secara langsung mengubah output atau efisiensi kerja mereka. Temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika lingkungan kerja yang lebih spesifik dan kontekstual dalam mempengaruhi kinerja pegawai di institusi pemerintahan seperti Sekretariat Kabupaten Bogor.

Dalam menyikapi temuan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih mendukung. Pertama, evaluasi terhadap kebijakan dan prosedur kerja yang ada dapat dilakukan untuk memastikan bahwa mereka mendukung efisiensi dan produktivitas pegawai. Selanjutnya, perlu diperhatikan juga pengaturan fisik ruang kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, manajemen dapat mendorong komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antarunit kerja untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas tim. Dengan

demikian, meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, upaya untuk memperbaiki kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja dapat membantu menciptakan atmosfer yang lebih produktif dan memotivasi bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Penurunan 1% Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja, sedangkan naiknya budaya organisasi akan menurunkan kinerja. Menurut Samsuddin (2018), Budaya organisasi adalah sistem nilai atau makna yang dipersatukan dan diadopsi bersama oleh semua individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Nilai yang dianut bersama ini biasanya berkaitan dengan aturan. Peraturan baru biasanya akan merubah budaya organisasi yang sudah lama dianut di kantor. Jika budaya organisasi yang baru tidak sejalan dengan nilai-nilai individu atau bertentangan dengan prinsip-prinsip moral yang dipegang oleh pegawai, hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan.

Pegawai mungkin merasa sulit untuk beradaptasi dengan budaya yang tidak sesuai, yang dapat mempengaruhi keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketidakcocokan nilai juga dapat menciptakan konflik internal dan konflik dengan rekan kerja atau pimpinan, yang berdampak pada kerjasama tim dan kinerja. Hasil ini sejalan dengan temuan (Rahmawati, 2018).

Budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti kurangnya transparansi dalam kebijakan organisasi, kurangnya dukungan untuk inovasi, atau adanya konflik internal yang tidak terselesaikan, dapat menghambat motivasi dan produktivitas pegawai (Rusmani et al., 2019). Ketidakcocokan nilai atau norma yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi dengan nilai-nilai individu atau kelompok pegawai juga dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor untuk mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek budaya organisasi yang tidak mendukung agar dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Selanjutnya, untuk mengatasi dampak negatif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis. Pertama, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap nilai-nilai yang dianut dan dipromosikan oleh organisasi, serta memastikan keselarasan nilai-nilai tersebut dengan harapan dan ekspektasi dari para pegawai. Selanjutnya, manajemen dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih transparan dan adil dalam semua aspek pengelolaan sumber daya manusia, termasuk penilaian kinerja dan penghargaan.

Selain itu, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka dan memfasilitasi partisipasi aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan organisasi untuk mendorong rasa memiliki yang lebih kuat dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, upaya-upaya ini diharapkan dapat mengubah dinamika budaya organisasi menjadi lebih positif dan mendukung, sehingga

berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi**

Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi. Penurunan 1% Kepemimpinan akan menaikkan Kinerja dimoderasi oleh motivasi. Ketika seorang pemimpin terlalu mengontrol terhadap setiap aspek pekerjaan, memberikan sedikit kebebasan untuk kreativitas atau inisiatif, dan tidak memberikan kepercayaan kepada pegawai, hal tersebut dapat menghasilkan beberapa konsekuensi negatif. Pegawai dapat kehilangan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Ketika mereka merasa terkekang atau hanya sebagai pelaksana instruksi, motivasi intrinsik mereka dapat menurun. Mereka mungkin kehilangan minat dalam pekerjaan, kurang bersemangat, dan memiliki motivasi yang rendah untuk mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan yang berpengaruh negatif terhadap Kinerja didukung oleh hasil penelitian (Nadhiroh, 2019). Sedangkan efek moderasi dari Motivasi menjadi kebaruan hasil yang menjadi keunikan pada penelitian ini, bahwa Motivasi dapat memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja (Gunawan et al., 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dampaknya dapat dimoderasi secara negatif oleh tingkat motivasi pegawai. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang awalnya mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, jika tidak diimbangi dengan tingkat motivasi yang cukup dari pegawai, dapat mengalami penurunan kinerja. Misalnya, ketika motivasi intrinsik atau ekstrinsik pegawai rendah, kemungkinan besar mereka akan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal atau melakukan tugas-tugas dengan inisiatif yang tinggi, meskipun memiliki pemimpin yang efektif.

Selain itu, hasil penelitian menyoroti pentingnya tidak hanya memahami bagaimana kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja, tetapi juga bagaimana motivasi individu dapat memperkuat atau menyeimbangkan dampak tersebut. Oleh karena itu, manajemen di Sekretariat Daerah perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi pegawai, seperti pengakuan atas prestasi, pengembangan karir yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, kombinasi yang seimbang antara kepemimpinan yang efektif dan tingkat motivasi yang tinggi diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dimoderasi motivasi**

Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi. Penurunan 1% Lingkungan Kerja akan menaikkan Kinerja dimoderasi oleh motivasi, sedangkan kenaikan 1% lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Kenyamanan dan fasilitas yang berlebihan dapat mengurangi rasa tantangan dan keinginan untuk berkembang, menurut teori zona nyaman (Haryati, 2019). Jika segala sesuatunya terlalu mudah dan terlalu nyaman, pegawai mungkin kehilangan motivasi intrinsik yang berasal dari rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi.

Keberadaan fasilitas canggih yang menjanjikan kenyamanan tanpa tantangan mungkin membuat pegawai merasa kurang termotivasi untuk berupaya lebih keras dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Sihotang (2020). Sedangkan efek moderasi dari Motivasi menjadi kebaruan hasil yang menjadi keunikan pada penelitian ini, bahwa Motivasi dapat memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dimoderasi oleh tingkat motivasi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya fasilitas yang memadai, dapat mengurangi motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Hal ini kemudian dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka, meskipun memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor untuk memastikan bahwa lingkungan kerja diciptakan dengan baik, memberikan dukungan yang cukup, meminimalisir stres kerja, dan meningkatkan fasilitas yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam hal ini, manajemen di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor perlu melakukan langkah-langkah konkret untuk mengatasi dampak negatif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang termoderasi oleh motivasi. Pertama, evaluasi mendalam terhadap kondisi lingkungan kerja perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang menghambat produktivitas dan motivasi pegawai. Selanjutnya, langkah-langkah perbaikan seperti peningkatan fasilitas fisik, peningkatan transparansi dalam kebijakan organisasi, serta pemberian dukungan yang lebih besar dari atasan dan rekan kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, perlu juga diperkuat komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antarunit kerja untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas tim. Dengan pendekatan ini, diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dimoderasi motivasi**

Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi. Kenaikan 1% Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja dimoderasi motivasi. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan menginspirasi. Hal ini menciptakan rasa keterikatan dan kebanggaan terhadap organisasi, yang meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, diberi otonomi, dan diberdayakan, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik.

Budaya yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan saling mendukung juga memfasilitasi pertukaran ide, pemecahan masalah bersama, dan kreativitas, yang meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Motivasi memainkan peran penting sebagai moderator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja

pegawai. Ketika motivasi pegawai tinggi, dampak positif dari budaya organisasi yang baik cenderung menjadi lebih kuat. Motivasi yang tinggi memberikan dorongan ekstra bagi pegawai untuk melampaui harapan dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, ketika motivasi rendah, dampak positif budaya organisasi mungkin tidak terlalu signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong budaya yang positif dan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, pengembangan karir, dan pengakuan prestasi untuk memperkuat motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dampak tersebut dapat dimoderasi secara positif oleh tingkat motivasi pegawai. Artinya, meskipun budaya organisasi yang ada cenderung tidak mendukung, pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dapat melawan dampak negatif tersebut dan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi yang tinggi dapat membantu pegawai untuk tetap fokus, berinisiatif, dan bekerja dengan dedikasi meskipun terdapat tantangan dari budaya organisasi yang kurang mendukung.

Selain itu, temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai positif, seperti keadilan, transparansi, dan keberagaman, dapat memberikan dorongan tambahan bagi motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi dapat memperkuat efek positif dari budaya organisasi yang mendukung, memungkinkan pegawai untuk lebih berinisiatif, berkolaborasi secara efektif, dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor untuk tidak hanya memperbaiki aspek-aspek budaya organisasi yang kurang mendukung, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui pengakuan atas kontribusi mereka, pengembangan karir yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang memfasilitasi pertumbuhan profesional.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Budaya Organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y) dimoderasi motivasi (X4) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y) dimoderasi motivasi (X4) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) dimoderasi motivasi (X4) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Saran untuk peneliti lain, mengingat temuan yang berbeda mengenai pengaruh variabel terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, peneliti lain dapat

melanjutkan penelitian ini dengan metode yang lebih mendalam. Hal ini dapat melibatkan analisis lebih lanjut, seperti studi kasus, wawancara mendalam, atau observasi langsung di Sekretariat Daerah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang dinamika dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di organisasi tersebut.

Saran untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, implikasi manajerial yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah perlu dilakukan pengembangan kepemimpinan melalui pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif, pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengembangan keterampilan, motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan penghargaan yang lebih spesifik, dilakukan evaluasi budaya organisasi yang berpengaruh negatif terhadap kinerja dan mengambil langkah-langkah perubahan yang sesuai untuk menciptakan budaya yang mendukung kinerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi dan umpan balik antara kepala bidang atau koordinator dan pegawai, memastikan fasilitas yang sederhana namun sesuai dengan tugas yang dilaksanakan agar tidak mengurangi motivasi dan kinerja pegawai, dan perlu memperkuat budaya organisasi yang positif dengan memperkuat nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung kinerja yang baik.

#### BIBLIOGRAFI

- Christy, A. V., Widyadana, I. G. A., & Budiman, J. (2017). PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEBELUM DAN SESUDAH PERUBAHAN VOLUME PADA KONTRAK UNTUK PROYEK PEMBANGUNAN APARTEMEN X DAN HOTEL Y DI SURABAYA. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 4(1), 31–39.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2), 1265–1290.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukpti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291>
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(2), 215–252.
- Gunawan, A., Sunaryo, W., & Muharam, H. (2019). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 778–789.
- Hafizh, H. (2021). *Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Di Mashol Screen Printing*. IAIN Metro.
- Handayani, F., Seniorita, S., Rizal, S., & Abdullah, I. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12–17.
- Hardiyanto, F., Merthayasa, A. A. A., & Amelia, A. (2024). Connection Leadership Serve To Behavior OCB With Employee Empowerment And Supervisor-Subordinate Interaction As Mediator As Well Gender As Moderator. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6), 1371–1384.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28–40.

- Hasanuddin, H., Surati, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 11(2), 253–260.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Jaya, U., Marnis, M., & Harlen, H. (2018). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PARIWISTA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI RIAU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 348–363.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, A. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajan. *Progress Conference*, 2(July), 452–457.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Meryati, M., Meidarti, T., & Asti, E. G. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 83–98.
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Mujanah, S., Brahmasari, I. A., & Brahma Ratih, I. A. (2019). The impact of collective ambition, organizational culture, and organizational commitment on organizational citizenship behavior and the women’s cooperatives’ performance in East Java Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(08).
- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1–11.
- Nurwanda, A. (2019). Implementasi Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Analisis Bumd Pdam Tirta Galuh Kabupaten Ciamis). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 34–48.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rahmawati, C. (2018). Pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja lembaga komisi keamanan hayati produk rekayasa genetik (KKH PRG) dalam keamanan hayati Indonesia. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 5(2), 14–36.

- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47.
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Rusmani, R., Indrawati, M., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Smkn 2 Bojonegoro. *E-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 708–722.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Saota, R. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 47–51.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Sembiring, A. W., Damanik, A. S., Widya, K. A., & Suawandi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231–238.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Siregar, R. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 14–24.
- Siswadhi, F. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(04), 272–284.
- Solikhah, M., & Amelia, A. (2022). Analisis CSF dan SWOT Studi Kasus: PT. Educational Development Consultant (EDC) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Teknologi Dan Bisnis (JETBIS)*, 1(3), 124–130.
- Sudirwan, Kholid, I., Habe, H., & Bustami, Z. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2, 314–320.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yanita, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 2(2), 150–156.

---

**Copyright holder:**

Qoriatul Adawiyah, Hery Margono (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

