



---

## Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku

Heromike Jeni Maahury<sup>1\*</sup>, Zainal Abidin Rengifurwarin<sup>1</sup>, Elake Nataniel<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

\*Corresponding author email: [heromikejenimaahury@gmail.com](mailto:heromikejenimaahury@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article history:

Received December 15, 2025  
Approved February 17, 2026

#### Keywords:

*Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee performance with the work environment as a mediating variable at the Bureau of Government and Regional Autonomy, Regional Secretariat of Maluku Province. The research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all 64 employees of the institution, and a full sampling technique is applied. Data are collected through a closed-ended questionnaire measured using a Likert scale. Data analysis is conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares with the SmartPLS application. The results indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance and the work environment. Furthermore, the work environment has a significant effect on employee performance. The indirect effect test confirms that the work environment significantly mediates the relationship between organizational culture and employee performance. These findings suggest that improving employee performance is more effective when supported by a strong organizational culture and a conducive work environment. Therefore, strengthening organizational culture and enhancing the work environment are essential strategies for improving employee performance in local government institutions.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada instansi tersebut yang berjumlah 64 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan full sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.



**How to cite:** Maahury, H. J., Rengifurwarin, Z. A., & Nataniel, E. (2026). Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 7(1), 861–868. <https://doi.org/10.55681/jige.v7i1.5370>

## PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Prinsip otonomi seluas-luasnya dijalankan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (Tutu et al., 2022). Pemerintahan daerah memiliki peran strategis dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Peran tersebut diwujudkan melalui penyediaan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu, pemerintah daerah juga bertanggung jawab dalam pemberdayaan masyarakat (Saputri & Susanti, 2023). Tujuan akhirnya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Sakir & Arni, 2023).

Melalui kebijakan desentralisasi, pemerintah daerah diberikan kewenangan yang lebih luas dalam pengelolaan wilayahnya (Renwarin et al., 2024). Kewenangan ini memungkinkan daerah menyesuaikan kebijakan dengan potensi dan karakteristik lokal. Setiap daerah memiliki kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda (Putri et al., 2024). Oleh karena itu, pendekatan pembangunan yang diterapkan juga harus kontekstual. Desentralisasi diharapkan mendorong pemerintahan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, prinsip transparansi dan akuntabilitas menjadi tuntutan utama dalam pelaksanaannya (Sakir et al., 2023).

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Pegawai merupakan pelaksana utama kebijakan dan program pembangunan daerah. Mereka berinteraksi langsung dengan masyarakat sebagai pengguna layanan publik (Ponto et al., 2024). Tingkat profesionalisme pegawai sangat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Kedisiplinan dan tanggung jawab menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Dengan kinerja yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Oktavia & Fernos, 2023).

Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Pelayanan yang cepat, tepat, dan adil akan meningkatkan kepuasan masyarakat. Kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah juga akan semakin kuat (Naimah & Nurhidayati, 2023). Keberhasilan program pembangunan sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan di lapangan. Pegawai yang kompeten mampu mengelola sumber daya secara optimal. Hal ini pada akhirnya mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah (Madjidu et al., 2022).

Kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik. Pegawai yang bekerja sesuai prosedur dapat meminimalkan terjadinya penyimpangan. Risiko terjadinya korupsi dan pemborosan anggaran dapat ditekan (Irwan, 2023). Sistem kerja yang tertib mencerminkan organisasi yang sehat. Penilaian kinerja yang objektif mendorong peningkatan produktivitas. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi fondasi utama good governance (Ibrahim et al., 2022).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi semakin penting di tengah perubahan lingkungan strategis. Era digital dan globalisasi menuntut adaptasi yang cepat dari pemerintah daerah. Teknologi informasi telah mengubah pola pelayanan publik (Herawati et al., 2022). Masyarakat menuntut layanan yang lebih transparan dan akuntabel. Pemerintah daerah harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebijakan nasional. Kondisi ini menuntut kualitas sumber daya manusia yang unggul (Gunawan & Sutrisna, 2022).

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi investasi penting bagi pemerintah daerah. Pelatihan dan pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Peningkatan kesejahteraan juga memengaruhi motivasi kerja pegawai (Firman et al., 2024). Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan dan kesungguhan. Kontribusi pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Darmawan, 2022).

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai efektivitas kerja individu dalam organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai memenuhi standar yang telah ditetapkan (Cahyati & Adelia, 2024). Hasil kerja pegawai menunjukkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Interaksi antara kemampuan dan motivasi menjadi faktor penentu kinerja (Alisna & Fernos, 2021). Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi tetapi motivasi rendah tidak akan optimal. Sebaliknya, motivasi yang kuat akan mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa karakteristik utama. Kualitas kerja menunjukkan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan. Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Efektivitas berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Kemandirian dan komitmen kerja mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai, keyakinan, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut membentuk perilaku kerja pegawai sehari-hari. Budaya yang kuat dapat menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Lingkungan kerja turut menentukan keberhasilan penerapan budaya organisasi. Hubungan antarpegawai dan suasana kerja menjadi faktor pendukung utama.

Lingkungan kerja berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memudahkan internalisasi nilai-nilai organisasi. Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kenyamanan pegawai. Hubungan kerja yang harmonis mendorong kerja sama dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Fokus penelitian diarahkan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat praktis bagi instansi terkait. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memperkaya kajian akademik di bidang administrasi publik. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penalaran yang berangkat dari teori menuju pengolahan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bertujuan mengetahui pengaruh dan hubungan antarvariabel. Ditinjau dari cara pengumpulan data, penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan sampel dari populasi tertentu. Data dikumpulkan dalam satu periode waktu sehingga bersifat cross section. Penelitian dilaksanakan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu pada bulan April sampai Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku yang berjumlah 64 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode full sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa buku, jurnal, dan sumber informasi lain yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert serta studi dokumentasi.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Sebelum digunakan, kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran instrumen. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Skor jawaban digunakan sebagai dasar analisis kuantitatif penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dan kondisi variabel penelitian. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel melalui variabel intervening. Model analisis terdiri atas dua persamaan struktural yang menggambarkan hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial dan uji serempak dengan tingkat kepercayaan 95 persen. Definisi operasional variabel disusun untuk menjelaskan indikator kinerja pegawai, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara terukur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil Penelitian***

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengujian model struktural menggunakan SmartPLS untuk melihat hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Evaluasi dilakukan terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, kekuatan pengaruh langsung antarvariabel, serta peran Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi. Pengujian mencakup nilai koefisien determinasi, signifikansi jalur pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan seluruh hipotesis penelitian dapat diuji secara statistik.

**Tabel. Ringkasan Hasil Model Struktural Penelitian**

Hubungan / Variabel	Nilai Statistik Utama	Keterangan
R <sup>2</sup> Lingkungan Kerja	0,848	Kuat
R <sup>2</sup> Kinerja Pegawai	0,798	Kuat
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	t = 4,639 ; p = 0,000	Signifikan
Budaya Organisasi → Lingkungan Kerja	t = 85,821 ; p = 0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	t = 4,101 ; p = 0,000	Signifikan
Budaya Organisasi → Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	t = 4,023 ; p = 0,000	Mediasi signifikan

**Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Versi 3**

Interpretasi hasil menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Nilai R-square pada variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai berada pada kategori kuat, yang berarti sebagian besar variasi kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan hubungan struktural dalam model. Hal ini menandakan bahwa variabel-variabel yang digunakan relevan dan mampu menjelaskan fenomena kinerja pegawai secara memadai.

Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja. Pengaruh yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai, norma, dan praktik organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kondisi kerja yang kondusif. Selain itu, Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga bekerja melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila perbaikan budaya organisasi diikuti dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

### ***Pembahasan***

Pembahasan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa nilai, norma, dan aturan yang dianut dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika budaya kerja menekankan disiplin, kerja sama, dan orientasi pada hasil, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai landasan internal yang mengarahkan sikap dan tindakan pegawai. Kondisi ini relevan dengan karakteristik organisasi sektor publik yang menuntut kepatuhan sekaligus profesionalisme.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi individu secara langsung, tetapi juga membentuk suasana dan iklim kerja dalam organisasi. Nilai-nilai organisasi yang positif mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta rasa saling percaya antarpegawai. Lingkungan kerja yang demikian memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan selanjutnya menegaskan peran Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui pembentukan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang baik akan tercermin dalam suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik. Organisasi perlu membangun budaya kerja yang kuat sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi interpersonal terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan quality of work life, yang menunjukkan bahwa kualitas interaksi antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja. Selain itu, quality of work life yang baik tetap menjadi faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan karena berkontribusi terhadap motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi antara hubungan kerja yang efektif dan kondisi kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku memperkuat pola komunikasi interpersonal melalui peningkatan keterbukaan informasi, penguatan koordinasi antarunit kerja, serta pengembangan kemampuan komunikasi pimpinan dan pegawai. Selain itu, organisasi perlu terus meningkatkan quality of work life dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sistem penghargaan yang adil, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi

memengaruhi kinerja pegawai agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi pemerintahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126–135.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117–122.
- Herawati, T., Fitralisma, G., Mulyani, I. D., & Syaifulloh, M. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345.
- Ibrahim, D. M., Hasbullah, A., & IP, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga fungsi retail sales Jawa bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2), 564–576.
- Irwan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kabupaten Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), 688–697.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya pencegahan patologi birokrasi melalui penerapan good government untuk menciptakan birokrasi yang efisien. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 14(2), 112–124.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Renwarin, H., Rahawarin, M. A., & Selanno, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 11554–11562.
- Sakir, A. R., Amaliah, Y., Lukman, J. P., & Rajab, M. (2023). Strategi Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Upaya Penanganan Anak Jalanan. *Jurnal Sutasoma*, 2(1), 19–26.
- Sakir, A. R., & Arni, A. (2023). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Dana Corporate Social Responsibility PT Pelindo IV (Persero) pada Alokasi Bantuan Pendidikan. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 3(2), 123–133.
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–2531.

Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.