



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH PERSEPSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KECAMATAN UJUNG TANAH

The Effect of Perception and Organizational Culture on Employee Performance with Motivation as A Moderation Variable in Ujung Tanah District

Nursyamsul Burhan*, Haeruddin Saleh, Kafrawi Yunus

Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: syamsul.burhan85@gmail.com

Diterima: 29 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah, dan untuk mengetahui persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi sebagai variabel moderasi di Kecamatan Ujung Tanah. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 47 pegawai dengan menggunakan penentuan sampel jenuh. sampel dari seluruh jumlah anggota sebanyak 47 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah, Motivasi tidak signifikan dalam memoderasi persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah.

Kata Kunci: Persepsi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of perceptions and organizational culture on employee performance in Ujung Tanah District, and to determine perceptions and organizational culture on performance moderated by motivation as a moderating variable in Ujung Tanah District. This study uses primary data through a survey of 47 employees using saturated sampling. sample of the entire number of members of 47 people, the survey was conducted for 2 (two) months, namely March to May 2024. Data were analyzed using the SmartPLS program. The results showed that: Perceptions and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance in Ujung Tanah District, Motivation is not significant in moderating perceptions and organizational culture on employee performance in Ujung Tanah District.

Keywords: Perception, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja, pegawai, atau pegawai merupakan elemen yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Tenaga kerja, pegawai, atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan, pada instansi pemerintah, atau pada suatu badan usaha dan memperoleh kompensasi atas jasanya tersebut yaitu berupa

gaji atau upah. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen vital dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM yang efektif dan efisien dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sanawiri (2019), persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus, sedangkan budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi (Anis, 2020). Motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Adha et al. (2019), adalah daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja agar tujuan organisasi tercapai.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal di dalam suatu sistem operasional perusahaan, dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya

Menurut Sanawiri (2019) persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Menurut Anis (2020) budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha, dkk, 2019).

Kecamatan Ujung Tanah adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Kecamatan Ujung Tanah diketahui bahwa terdapat beberapa indikasi permasalahan yang mengarah kepada kinerja yang belum sepenuhnya optimal, dengan gejala-gejala diantaranya masih ada terdapat pelanggaran yang dilakukan pegawai yaitu diantaranya masih ada yang telat masuk kerja, dan tidak segera menyelesaikan pekerjaan apabila ada perintah dari atasan, dan jam istirahat yang sengaja di perpanjang dari ketentuan Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan tidak maksimalnya pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Begitu juga dengan adanya persepsi pegawai yang mendukung dan yang tidak mendukung dalam menghasilkan kinerja. Adanya perbedaan persepsi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, sehingga sering terjadi perbedaan pandangan dalam melaksanakan tugas. Dalam Penelitian ini akan membahas tentang persepsi pegawai, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berkaitan dari persoalan diatas menarik bagi penulis untuk mengkaji dan menganalisis kondisi sebenarnya yang berkaitan dengan persepsi pegawai, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah, dan untuk mengetahui persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi sebagai variabel moderasi di Kecamatan Ujung Tanah.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 47 pegawai dengan menggunakan penentuan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan software SmartPLS versi 4.0. sampel dari seluruh jumlah anggota sebanyak 47 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS.

Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya di Kecamatan Ujung Tanah yang berlokasi di Jalan Sabutung Timur No 200 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Ujung Tanah, karena populasi berjumlah 47 maka peneliti menggunakan penentuan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 pegawai, maka sampel yang digunakan adalah 47 pegawai karena menggunakan sampel jenuh

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara.
- 3) Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Mega Finance Makassar.
- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden di Kantor Mega Finance Makassar.

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, maka jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data Kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk bukan angka. Data tersebut diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada Karyawan Kantor Mega Finance Makassar
- 2) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuesioner dan dikelola dengan angka-angka untuk memperoleh dokumen-dokumen informasi dari masing masing peserta dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang

dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan yang berhubungan dengan kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan motivasi kerja serta pendukung lainnya.

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1. Model Pengukuran atau Outer Model

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

2) Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ Sekaran, (2017).

3) Model Struktural atau Inner

Model Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Di samping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai tstatistik lebih besar dari ttabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Persepsi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ujung Tanah

Hasil pengujian pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah. Hal tersebut terbukti dimana nilai t-statistik 1.678 dan tingkat signifikan 0.047. angka ini dapat diartikan bahwa variabel persepsi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Parsidi dan Soetomo WE. Hendrajaya (2015) dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang di lakukan Arrum Intan Sari, Salfen Hasri, Hartono (2023) menunjukkan bahwa yang pertama persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persepsi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai kecamatan ujung tanah kota makassar untuk memahami dan mengelola persepsi dengan baik. Hal ini bisa dilakukan melalui informasi yang di dapatkan oleh pegawai, kemampuan dalam menilai situasi serta perbuahan lingkungan terhadap kinerja di kecamatan ujung tanah kota makassar. Dengan persepsi yang di miliki pegawai maka kinerja di kecamatan ujung tanah akan semakin meningkat.

b. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah

Hasil pengujian pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah. Hal tersebut terbukti dimana nilai t-statistik 1.973 dan tingkat signifikan 0.024. angka ini dapat diartikan bahwa variabel persepsi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Himawan Wisnu Saputro, Nur Wening, Fifka Hilda Amar Geofanny (2023)

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel terikat Kinerja Guru dan penelitian Khoirunnisa (2023) di mana penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Beberapa indikoator dalam penunjang budaya organisasi terhadap kinerja melalui budaya dalam pengelolaan resiko, pencapaian target serta lingkungan yang stabil sangat penting terhadap kinerja di kecamatan ujung tanah kota makassar

c. Persepsi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Di Kecamatan Ujung Tanah

Hasil pengujian pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi di Kecamatan Ujung Tanah Hal tersebut terbukti Dimana koefisien jalur moderasi sebesar -0,139 dan P Value 0,179 > 0,05. Dengan nilai koefisien bernilai negatif -0,139 maka motivasi meperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan penelitian yang di lakukan oleh Renanda (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kemudian, variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat memoderasi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Persepsi mengacu pada cara individu melihat dan memahami tugas mereka, lingkungan kerja, dan penghargaan yang mereka terima, pada kecamatan ujung tanah pegawai dengan adanya motivasi yang di miliki pegawai tidak mempengaruhi persepsi terhadap kinerja pegawai karena terdapat perbedaan antara motivasi dan persepsi serta lingkungan kerja dan factor external lainnya

d. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi di Kecamatan Ujung Tanah

Hasil pengujian pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi di Kecamatan Ujung Tanah Hal tersebut terbukti Dimana koefisien jalur moderasi sebesar -0,139 dan P Value 0,179 > 0,05. Dengan nilai koefisien bernilai negatif -0,139 maka motivasi meperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan penelitian yang di lakukan oleh Adrianus Wanggol (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Pengaruh budaya organisasi pada pegawai kecamatan ujung tanah kota makassar terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi pegawai merujuk pada bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik dalam suatu budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tingkat motivasi mereka tidak memoderasi hubungan ini. Motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam konteks ini karena motivasi dapat memengaruhi seberapa jauh karyawan terdorong untuk berkontribusi dengan baik dalam lingkungan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi mereka Misalnya, seorang pegawai yang termotivasi mungkin masih menghadapi tantangan diaman kepemimpinan tidak mendukung atau tidak sejalan dengan budaya organisasi yang diinginkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah,

Motivasi tidak signifikan dalam memoderasi persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ujung Tanah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Adhari, I. Z. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pertama). CV. Penerbit Qiara Media.
- Anis, M. 2020. Budaya organisasi: Membangun organisasi yang unggul. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Annisa, Fadhilla dan Marlina. 2019. "Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Index Card Match Terhadap Aktivitas dan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik" *Jurnal Basicedu* Vol 3 No 4 November Tahun 2019. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Anjas, Renanda, Prastya. 2021. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Asaloei Sandra I. Kendi Gobel Dan Ventje Tatimu. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, Vol. 4 No. 1, E-Issn. 2723-0112
- Aziz, S., Huda, N., Kurniawan, L. A. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)* Vol. 1, No. 2, November 2022: 337-340
- Busro, Muhammad. 2019. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darwin, M. and Umam, K. (2020) Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling, *Nucleus*, 1(2), pp. 50-57. doi:10.37010/nuc.v1i2.160.
- Edy, Sutrisno. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Elen Trismayarni, dkk. 2023. Profesi Akuntan Publik, Kini dan nanti (Persepsi Kebutuhan akan jasa Audit. Sleman: CV Budi Utama
- Fahmi Dzul. 2021. Persepsi. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol.3 No.1, hal 5.

- Gunawan, dkk. 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumendang BPPKAD Purworejo). JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta Volume 6 No 2
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara
- Intan Sari, A., Hasri, S, Hartono. 2022. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Multidisiplin, Vol. 2, No. 2
- Indra, Hardono. Herni, W. N., & Yeni Hartanti. 2019. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. Jurnal: DIMENSI, Vol. 8, No. 1.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). Pt Raja Grafindo Persada
- Khoirunnisa. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 6(2), 135-143
- Lee, J.A., & Eastin, M.S. (2021). "Perceived authenticity of social media influencers: scale development and validation." *Journal of Research in Interactive Marketing*, 15(4), 822-841
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Parsidi, Hendrajaya, Soetomo. 2015. Pengaruh Persepsi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variable Moderasi. Jurnal Media Wisata, Volume 13, Nomor 2
- Pink, D. H. (2021). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books
- Rachmaniza, Shafira. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Prosiding Manajemen
- Rohiyah, Hadi S, Mohammad R 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BKD Malang. Fakultas Ekonomi Unisma.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*, 18th edition. Harlow United Kingdom: Pearson Education Limited
- Sanawiri, B., & Adroni, M. (2019). Pengaruh Persepsi Konsumen Dan Kepuasan Pengguna Terhadap Pemakaian M-Wallet. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 160-173.
- Saiful Bahri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing.
- Silaen, dkk 2021 *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Soliha, Euis. 2012. Pengaruh Pererangkaan Pesan Pada Persepsi Risiko Konsumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 16 No. 1 Hal 119-128
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Suhendar, Atep, 2021. Pengaruh Persepsi tentang Perubahan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal EBTKE Kementerian ESDM. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 4, No. 1, Agustus 2021: 546-552, DOI: 10.34007
- Wanggol, Adrianus, dkk. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen* Vol 4 (2)
- Wisnu, Saputro, dkk. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Swasta X Muntilan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen (JREM)*. Volume 14 No 4.