

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR ATR/BPN KABUPATEN BANDUNG****Novianti Syafrina^{1*}, Mariana Rachmawati²**

Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

Email: novianti.syafrina@widyatama.ac.id^{1*}, mariana.rachmawati@widyatama.ac.id²**Info Artikel****Abstrak**

Submitted:

08-04-2025

Final Revised:

21-04-2025

Accepted:

22-04-2025

Published:

29-04-2025

Kinerja pegawai di instansi pemerintah sangat penting untuk tata kelola yang efektif. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada lingkungan kerja Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja membentuk serta mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan pendekatan analisis secara parsial maupun simultan, penelitian ini berupaya menggali keterkaitan antar variabel tersebut secara lebih kontekstual, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang orisinal dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya di instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan agraria dan tata ruang. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner (skala Likert 1–5) dari seluruh 68 pegawai (total sampling). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan SPSS v23. Semua variabel berpengaruh signifikan, dengan disiplin (X4) sebagai prediktor terkuat (56,10%). Model regresi menjelaskan 85,2% varians kinerja ($R^2 = 0,852$). Penelitian menekankan pentingnya kebijakan SDM holistik, khususnya dalam mendorong disiplin dan budaya organisasi, untuk meningkatkan efisiensi sektor publik. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan menggabungkan metode kualitatif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kualitas Sumber Daya Manusia; Motivasi; Disiplin; Kinerja Pegawai.

Abstract

The performance of employees in government agencies is very important for effective governance. This study examines the influence of organizational culture, human resource quality, motivation, and discipline on employee performance at the ATR/BPN Bandung Regency Office. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of these variables on performance. A descriptive quantitative approach was used, with data collected through questionnaires (Likert scale 1–5) from all 68 employees (total sampling). Multiple linear regression analysis was performed with SPSS v23. All variables had a significant effect, with discipline (X4) being the strongest predictor (56.10%). The regression model explains 85.2% of the performance variance ($R^2 = 0.852$). The research emphasizes the importance of holistic HR policies, particularly in encouraging organizational discipline and culture, to improve public sector efficiency. Further research can expand the sample and incorporate qualitative methods.

Keywords: *Organizational culture; Quality of Human Resources; Motivation; Discipline; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan mempunyai fungsi krusial untuk membantu menghasilkan situasi yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Sebuah pemerintahan yang efektif harus dapat mengoptimalkan fungsi-fungsi pokoknya, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap kebijakan dan program-program yang ditetapkan. Salah satu tujuan utama dari semua fungsi tersebut ialah dalam pemberian layanan yang baik pada masyarakat, sehingga kebutuhan dan harapan mereka dapat terpenuhi dengan baik. Tanpa adanya pengelolaan yang optimal, proses pemerintahan tidak mampu untuk bisa berproses baik serta tidak mampu menciptakan manfaat yang maksimal bagi publik (Aprilian, 2016; Santi et al., 2024). Selain itu, sebuah pemerintahan perlu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pegawainya, sebagai langkah untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi atau pemerintahan tersebut (Rohmat Hidayat, Budiwidodo, Suherli, & Oga Laksana, 2025). Suatu pemerintahan dapat dikatakan efektif apabila tidak hanya mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara optimal, tetapi juga menunjukkan kemajuan dalam peningkatan prestasi kerja para pegawainya. Selain itu, efektivitas pemerintahan juga tercermin dari kemampuannya dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, sehingga dapat menjawab tantangan dan dinamika kebutuhan pelayanan publik yang semakin kompleks (Animah et al., 2020; Ardianto & Eforis, 2019; E., 2021; Mariyana et al., 2021; Mukhtar et al., 2024).

SDM pada suatu instansi pemerintahan memiliki fungsi yang sangat vital dan berfungsi sebagai elemen utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut (Sayudin et al., 2023). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualifikasi pegawai, yang berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan, citra, dan tingkat kepercayaan. Semua faktor ini secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja yang tercapai (Rohmat Hidayat, Budiwidodo, Suherli, & Chandrasari, 2025). Dukungan berbagai hal seperti sarana ataupun prasarana namun tidak ada budaya instansi, kualitas dari SDM, dan keinginan dari diri sendiri yang baik, serta disiplin yang selalu ada akan membuat aktivitas dalam institusi berjalan lancar (Rohmat Hidayat, Budiwidodo, Suherli, & Chandrasari, 2025).

Kinerja instansi pemerintahan tidak dapat diukur hanya dari capaian pimpinan tertinggi semata, melainkan harus mencerminkan sinergi kinerja di seluruh jenjang, mulai dari pimpinan tingkat atas, manajer menengah, hingga staf pelaksana. Fokus eksklusif pada pimpinan dapat menimbulkan ilusi kinerja tinggi, padahal kenyataannya pelayanan publik di lapangan ditentukan langsung oleh para pegawai operasional. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada konsistensi dan kontribusi setiap individu dalam struktur organisasi. Ketika seluruh elemen bekerja optimal dan saling mendukung, maka kualitas pelayanan publik meningkat secara keseluruhan. Sebaliknya, jika sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja yang lemah, proses pelaksanaan tugas menjadi tidak efisien, menghambat pencapaian target, dan akhirnya menurunkan performa institusi secara keseluruhan (Astria et al., 2015; Azkiya et al., 2022; Lesmana et al., 2023).

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk dan mendorong kinerja pegawai, karena di dalamnya terkandung seperangkat nilai, norma, serta keyakinan yang menjadi pedoman bersama seluruh anggota organisasi. Ketika budaya tersebut dipahami dan diterima secara menyeluruh, maka akan tercipta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan institusi. Budaya yang kuat dan positif tidak hanya membentuk identitas organisasi, tetapi juga mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan loyalitas pegawai. Sejalan dengan pandangan Tiernay dalam kutipan

Djokosantoso, kualitas budaya instansi yang bagus membuat meningkatnya kinerja instansi. Dalam praktiknya, pegawai yang telah menginternalisasi nilai-nilai tersebut akan mencerminkannya dalam perilaku kerja sehari-hari, sehingga budaya tidak lagi menjadi konsep abstrak, melainkan nyata dalam bentuk kontribusi dan kinerja individu (Muis et al., 2018a, 2018b; Putra, 2015; Sunaryondi & Oetomo, 2019; Susilowati et al., 2020; Wijaya, 2017).

Kualitas SDM ialah satu dari banyak fondasi utama untuk menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Secara teoritis, semakin tinggi kualitas individu, maka semakin besar pula peluangnya untuk memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan institusi. Salah satu unsur penting dari kualitas tersebut adalah keahlian atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang menguasai bidang tugasnya dengan baik cenderung bekerja lebih efektif, mampu melakukan pengambilan putusan secara baik, serta mampu membereskan berbagai pekerjaan sesuai standar tinggi. Dengan demikian, penguasaan keahlian menjadi indikator kunci dalam mengukur potensi dan performa kerja seseorang dalam suatu organisasi (Dwi Maysaroh, 2022; Prastiwi et al., 2022; Tobamba et al., 2023). Sehingga, simpulan yang dapat diambil ialah adanya kaitan yang kuat antara kualitas SDM serta kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai kualitas SDM yang baik, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam membereskan berbagai pekerjaan yang diemban. Hal ini menciptakan korelasi positif, di mana peningkatan kualitas individu akan sejalan dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Motivasi merupakan elemen penting yang memengaruhi semangat kerja dan secara langsung berdampak pada kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugas, setiap individu membutuhkan dorongan, baik secara internal ataupun eksternal. Dorongan internal bisa berupa keinginan untuk meraih kepuasan pribadi, sedangkan dorongan eksternal dapat berbentuk penghargaan atau pengakuan dari organisasi. Karena karakteristik dan tujuan setiap karyawan berbeda, maka tingkat dan jenis motivasi pun bervariasi. Pada dasarnya, motivasi mencerminkan proses psikologis yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mengarahkan energi menuju tujuan tertentu, dan mempertahankan usaha secara konsisten hingga tujuan tersebut tercapai. Sehingga, membuat situasi pekerjaan yang mampu memelihara serta meningkatkan motivasi menjadi kunci dalam mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Disiplin kerja berperan krusial dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Disiplin tidak hanya soal kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Untuk menumbuhkan budaya disiplin di lingkungan kerja, diperlukan sistem pembagian tugas yang jelas hingga ke tingkat pegawai paling bawah. Setiap individu harus memiliki pemahaman yang utuh mengenai peran dan tanggung jawabnya, termasuk bagaimana tugas itu harus dilaksanakan, tenggat waktu pelaksanaannya, standar hasil yang diharapkan, serta jalur pertanggungjawaban yang harus diikuti. Dengan kejelasan tersebut, pegawai dapat bekerja secara terarah dan bertanggung jawab, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan pun dapat meningkat (Feel et al., 2018; Hasibuan & Silvya, 2019; Hidayat, 2021; Nisyak & Triyonowati, 2016; Pondaag D. N.M, 2024). Oleh karena itu, disiplin perlu terus ditanamkan dan dikembangkan dalam lingkungan kerja agar tercipta ketertiban dan efisiensi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang kuat menjadi fondasi bagi terbentuknya budaya kerja yang produktif dan terarah. Tanpa adanya disiplin yang

konsisten, akan sulit mewujudkan sosok pegawai maupun pemimpin yang ideal, seperti yang diharapkan oleh masyarakat maupun oleh organisasi itu sendiri. Disiplin bukan hanya mencerminkan etos kerja individu, tetapi juga menunjukkan tingkat profesionalisme dan integritas dalam menjalankan tanggung jawab.

Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung merupakan satu dari banyak lembaga pemerintahan yang juga melayani masyarakat, yang utamanya dalam hal administrasi pertanahan. Menurut hasil survei penelitian, pada tahun 2024, kantor ini memiliki 68 PNS dengan latar belakang pendidikan, dari lulusan SD sampai pada gelar Pascasarjana (S-2).

Tingkat kehadiran atau absensi ialah satu dari banyak indikator penting pada penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya pada pelaksanaan tugas sertanggung jawab sehari-hari. Kehadiran yang konsisten mencerminkan kedisiplinan serta komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, banyak instansi pemerintah menekankan pentingnya datang dan pulang kerja tepat waktu guna menjaga kelancaran aktivitas dan mencegah tertundanya penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, ketidakhadiran pegawai, terutama jika terjadi secara berulang, dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Berdasarkan data yang diolah peneliti dari Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung, tren tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai telah tercatat sejak tahun 2019 hingga 2023 dan menjadi perhatian dalam evaluasi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Selain itu, satu dari berbagai cara dalam mengevaluasi kinerja sebuah instansi ialah dengan melihat realisasi penyerapan anggaran. Penyerapan anggaran ini, apabila dikaitkan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh LAN dalam Nomor 589 Tahun 1999, dapat memberikan gambaran yang jelas tentang tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran. Berdasarkan pedoman tersebut, skala penilaian kinerja ditentukan sebagai berikut:

- 1) Capaian $\leq 55\%$ termasuk dalam kategori kurang baik,
- 2) Capaian antara 55% - 70% termasuk dalam kategori sedang,
- 3) Capaian antara 70% - 85% masuk dalam kategori baik atau berhasil,
- 4) Capaian di atas 85% dianggap sangat baik atau sangat berhasil.

Berikut realisasi penyerapan anggaran Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung:

**Tabel 1. Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung
Dari Tahun 2019 s.d. Tahun 2023**

No.	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (Rp)	Keterangan
1	2019	33,965,966,020	32,387,858,646	95.35%	sangat baik
2	2020	24,747,199,000	23,483,180,156	94.89%	sangat baik
3	2021	39,692,332,000	35,168,513,109	88.60%	sangat baik
4	2022	40,039,107,000	38,871,023,756	97.08%	sangat baik
5	2023	33,080,615,000	32,930,186,877	99.55%	sangat baik
TOTAL		171,525,219,020	162,840,762,544	95.10%	sangat baik

Sumber : Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung, 2024

Untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan, Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung mengimplementasikan Indikator Kinerja Utama yang diatur melalui Perjanjian Kinerja. Perjanjian ini berfungsi sebagai wujud komitmen dari pihak terkait, menunjukkan niat dan janji untuk mencapai sasaran yang jelas, terukur, dan realistis dalam jangka waktu tertentu, yang umumnya mencakup satu tahun. Dalam menyusun

Perjanjian Kinerja untuk tahun 2024, Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung mempertimbangkan sasaran program dan Indikator Kinerja Program yang telah ditentukan sebelumnya. Dokumen ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan operasional tetapi juga sebagai alat untuk evaluasi akuntabilitas kinerja, yang dilakukan di akhir tahun 2024, untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, pencapaian kinerja karyawan tidak hanya dikaitkan dengan faktor individu, namun juga oleh berbagai elemen pendukung lainnya, seperti budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, serta disiplin. Faktor-faktor ini saling terkait dan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat, misalnya, mampu membuat suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan, sementara kualitas SDM yang memadai akan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Demikian juga, motivasi yang tinggi dan disiplin yang baik menjadi pendorong utama dalam memastikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan maksimal serta mendapatkan hasil yang terukur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian memiliki tujuan dalam menganalisis kaitan baik secara parsial serta simultan seluruh variabel bebas pada kinerja pegawai. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara komprehensif X1, X2, X3, dan X4 secara bersamaan memengaruhi Y di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung. Pendekatan deskriptif digunakan pada penelitian ini dengan penerapan analisis regresi linier berganda untuk menggali hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pegawai secara mendalam (Fasihuddin, 2020; Machali, 2021). Adapun studi sebelumnya selalu berfokus pada faktor-faktor dengan masing-masing, penelitian ini sekaligus memvalidasi pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan dari keempat variabel, dengan disiplin (X4) muncul sebagai prediktor paling dominan (56,10%). Selain itu, penelitian ini menggunakan total sampling (68 pegawai) dan alat statistik canggih (SPSS v23), memastikan keandalan data yang kuat (Cronbach's alpha > 0,7 untuk semua variabel) (Priyatno, 2012; Ghozali, 2005). Temuan ini juga menyoroti rekomendasi praktis untuk meningkatkan disiplin, seperti memperketat kebijakan kehadiran dan pengawasan kepemimpinan, yang disesuaikan secara kontekstual dengan tantangan sektor publik di Indonesia (Budi Setiawan & Waridin, 2006; Djokosantoso, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif serta analisis data kuantitatif. Populasi yang diteliti meliputi seluruh pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung dari berbagai divisi dan jabatan, dengan jumlah responden sebanyak 68 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti memanfaatkan beberapa teknik, di antaranya observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Pada bagian pengumpulan data melalui kuesioner, peneliti merancang pertanyaan menggunakan skala Likert, di mana tanggapan positif (sangat setuju) diberikan nilai tertinggi, sementara tanggapan negatif (tidak setuju) diberi nilai terendah. Penelitian ini meneliti empat variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), motivasi (X3), dan disiplin (X4), dengan kinerja (Y) sebagai variabel dependen yang menjadi fokus utama analisis.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Pada item kuesioner penelitian diuji validitasnya untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh. Menurut Priyatno (2012), data dianggap valid jika masuk pada

kriteria tertentu. Seperti halnya nilai signifikansi kurang dari 0,05, item tersebut dianggap valid. Berikut ini hasil dari variabel yang diuji:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil	Keterangan
X _{1.1}	0.655	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0.290	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0.869	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0.2351	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0.557	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0.238	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0.357	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0.347	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0.456	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.10}	0.264	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.11}	0.597	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.12}	0.721	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.13}	0.608	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.14}	0.361	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.15}	0.440	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil di atas, didapatkan uji pada item-item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi sebesar (0,235). Sehingga, semua pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi bisa diartikan valid, karena memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil	Keterangan
X _{2.1}	0.677	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0.762	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0.824	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0.784	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0.832	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0.749	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0.649	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0.397	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0.727	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.10}	0.694	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel product moment (0,235). Oleh karena itu, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi

No.	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil	Keterangan
X _{3.1}	0.630	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.2}	0.693	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.3}	0.588	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.4}	0.541	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.5}	0.752	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.6}	0.591	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X _{3.7}	0.710	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.8}	0.765	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.9}	0.730	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.10}	0.793	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil di atas, dapat dilihat bahwa uji pada item-item pertanyaan menunjukkan nilai r hitung (0,235), dengan nilai signifikansi (sig. 2-tailed). Oleh karena itu, seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin

No.	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil	Keterangan
X _{4.1}	0.766	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.2}	0.455	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.3}	0.589	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.4}	0.527	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.5}	0.471	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.6}	0.410	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.7}	0.865	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.8}	0.770	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.9}	0.911	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{4.10}	0.663	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil di atas, pengujian pada item-item pertanyaan nilai r hitung (0,235). Sehingga, keseluruhan pertanyaan dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil	Keterangan
X _{5.1}	0.617	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.2}	0.582	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.3}	0.578	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.4}	0.524	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.5}	0.605	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.6}	0.853	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.7}	0.815	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.8}	0.603	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.9}	0.905	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{5.10}	0.610	0.235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil di atas, dapat dilihat bahwa uji pada item-item pertanyaan menunjukkan nilai r hitung (0,235). Oleh karena itu, keseluruhan pertanyaan dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan pada kelompok subjek yang sama, hasil yang diperoleh harus relatif konsisten (Wijaya T, 2012). Untuk pengujian keandalan kuesioner yang di sini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan mengandalkan nilai Cronbach's alpha sebagai tolak ukur. Malhotra dalam Harsani (2010), nilai minimum Cronbach's alpha yang menunjukkan keandalan kuesioner adalah 0,60.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (r_{hitung})	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0.747	0.7	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)	0.888	0.7	Reliabel
Motivasi (X_3)	0.865	0.7	Reliabel
Disiplin (X_4)	0.836	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.859	0.7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Keseluruhan variabel lebih besar dari 0.7, yang mengindikasikan jika setiap instrumen mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa keseluruhan variabel mempunyai konsistensi internal yang bisa diterima.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.256	3.763		-2.726	.008
	Budaya Organisasi	.161	.045	.195	3.550	.001
	Kualitas SDM	.281	.050	.316	5.648	.000
	Motivasi	.186	.044	.256	4.199	.000
	Disiplin	.561	.063	.563	8.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar -10.256, sementara koefisien untuk X_1 ialah 0.161, untuk variabel X_2 ialah 0.281, untuk variabel X_3 adalah 0.186, dan X_4 adalah 0.561. Berikut persamaannya :

$$Y = -10.256 + 0.161 X_1 + 0.281 X_2 + 0.186 X_3 + 0.561 X_4$$

Variabel bebas semuanya memiliki koefisien regresi positif pada Kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan masing-masing variabel ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk X_1 menunjukkan bahwa perbaikan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.281, yang berarti bahwa peningkatan kualitas SDM akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. X_3 dengan koefisien regresi sebesar 0.186, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, dengan asumsi faktor lain tidak berubah. Terakhir, X_4 memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0.561, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin pegawai memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.17, sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.843	1.46340

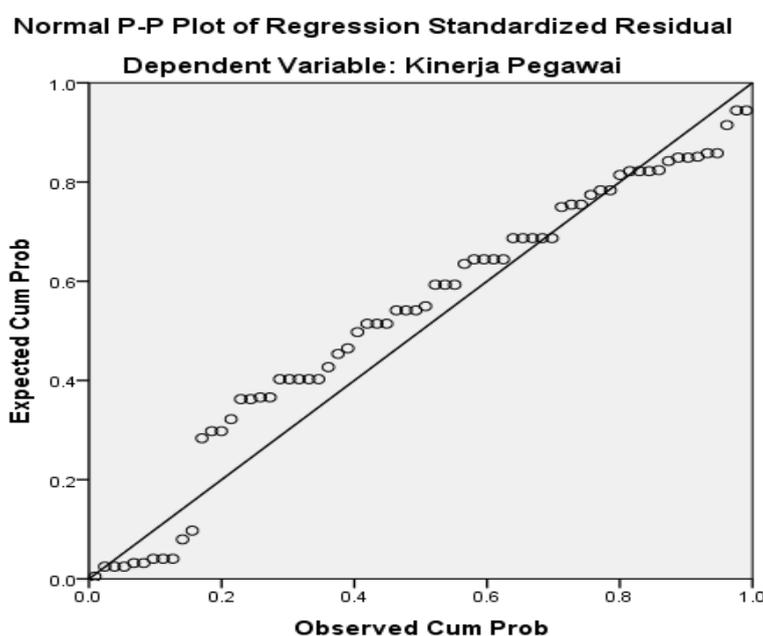
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi

Sumber: Output SPSS

Hasil regresi menunjukkan bahwa R^2 didapatkan sebesar 0.852. Sehingga sekitar 85,2% variabel Kinerja Pegawai mampu diwakili oleh seluruh variabel bebas. Sementara itu, sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun 0.923 menjelaskan jika ada kaitan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan Kinerja Pegawai.

Uji Normalitas

Dalam pemenuhan asumsi normalitas, titik data harus tersebar di sekitar garis diagonal serta tidak jauh pola garis tersebut. Hasil uji normalitas dapat diamati melalui grafik yang disajikan:



Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Lampiran Output Olahan Data SPSS 2024

Pada grafik yang disajikan, menunjukkan jika residual hasil regresi mengikuti pola distribusi normal, diartikan model regresi masuk pada asumsi normalitas dan dapat dianggap valid terkait distribusi data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dalam mengidentifikasi adanya kaitan yang sangat erat antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2005).

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-10.256	3.763		2.726	.008		
Budaya Organisasi	.161	.045	.195	3.550	.001	.779	1.284

Kualitas SDM	.281	.050	.316 5.648.000	.751	1.331
Motivasi	.186	.044	.256 4.199.000	.629	1.589
Disiplin	.561	.063	.563 8.868.000	.582	1.717

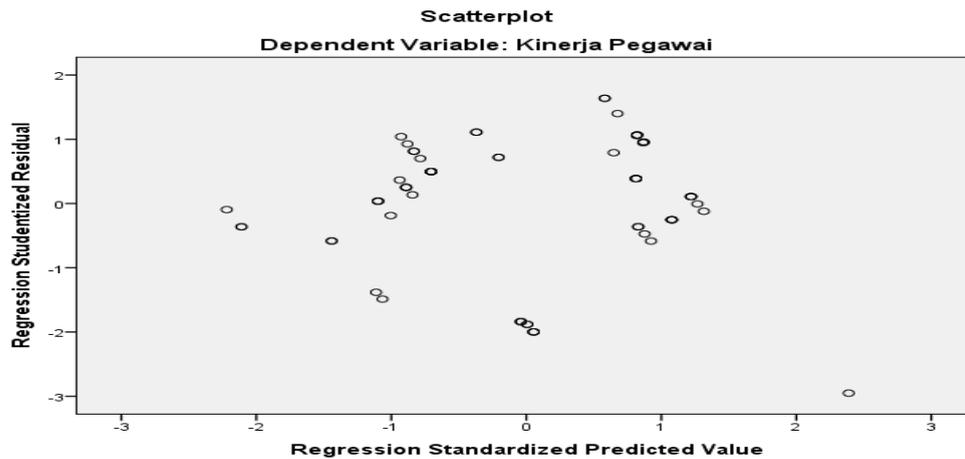
a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil di atas, VIF untuk seluruh variabel independen lebih kecil dari 10, sementara nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,10. Dapat diartikan jika tidak ada kaitan yang tinggi antar variabel. Sehingga, dapat diartikan jika model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan dalam menilai model regresi ada varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ketika varians residual tetap stabil dan seragam di antara pengamatan, hal ini disebut sebagai homoskedastisitas (Ghozali, 2005).



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran Output SPSS

Dari ilustrasi yang ditampilkan, dapat diamati bahwa titik-titik yang tersebar secara acak, baik di bagian atas maupun bawah angka 0 pada Sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis.

Uji t (Parsial)

Pengujian t dilakukan dengan mengamati nilai taraf signifikansi (p-value). Jika nilai p-value yang diperoleh dari perhitungan lebih kecil dari 0,05, dan sebaliknya.

Tabel 11. Hasil Uji t Secara Parsial Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-10.256	3.763		-2.726	.008
	Budaya Organisasi	.161	.045	.195	3.550	.001
	Kualitas SDM	.281	.050	.316	5.648	.000
	Motivasi	.186	.044	.256	4.199	.000
	Disiplin	.561	.063	.563	8.868	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran Output SPSS

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi, dan Disiplin, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi, dan Disiplin masing-masing adalah 0.161, 0.281, 0.186, dan 0.561, dengan nilai signifikansi yang semuanya lebih kecil dari 0.05, yang menandakan bahwa setiap variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat penting dalam mendorong kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

Uji F

Untuk mengkaji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama menggunakan uji F.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	777.598	4	194.400	90.776	.000 ^b
	<i>Residual</i>	134.916	63	2.142		
	<i>Total</i>	912.515	67			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

b. *Predictors*: (*Constant*), Disiplin, Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi

Sumber: Lampiran Output SPSS

Uji simultan yang dilakukan dalam pengujian kaitan variabel independen pada variabel dependen menggunakan uji F menunjukkan hasil perhitungan dengan nilai Fhitung sebesar 90.776 dan tingkat signifikansi 0.000, adapun nilai Ftabel ialah 2.517. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis didapatkan jika semua variabel bebas secara simultan berpengaruh baik pada Kinerja Pegawai diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan jika secara simultan, variabel-variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen. Keempat variabel independen tersebut menunjukkan pengaruh positif, yang berarti bahwa peningkatan nilai pada variabel-variabel tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini didapatkan jika budaya organisasi mempunyai kaitan yang baik pada kinerja pegawai secara individual. Berdasarkan analisis data, budaya organisasi berkontribusi sebesar 16,10% dalam mempengaruhi kinerja pegawai, menjadikannya satu dari banyak faktor yang penting. Hasil uji hipotesis didapatkan jika budaya organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung memberikan dampak baik pada kinerja pegawai.

Sehingga, untuk dapat dilakukan peningkatan kinerja pegawai, kualitas budaya organisasi di tempat kerja menjadi faktor yang sangat berperan. Dengan tingginya budaya organisasi, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji didapatkan jika kaitan kualitas SDM pada kinerja karyawan secara parsial menunjukkan jika variabel kualitas SDM memberikan kontribusi pengaruh kedua terbesar setelah budaya organisasi, yaitu sebesar 28,10%.

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa ada kaitan baik antara kualitas SDM dan kinerja pegawai. Sehingga semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Kaitan motivasi pada kinerja pegawai secara parsial menunjukkan jika variabel motivasi memberikan kontribusi yang cukup kecil, yakni sebesar 18,60%. Meskipun demikian, kaitan ini tidak jauh berbeda dengan kaitan yang diberikan oleh variabel budaya organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kaitan yang baik antara motivasi serta kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji didapatkan jika disiplin memiliki hubungan terbesar terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 56,10%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya seperti budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi.

Mengingat pengaruh yang signifikan dari disiplin pada kinerja pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung, sehingga perlu perhatian lebih diberikan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Beberapa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan disiplin antara lain: 1) memperbaiki kedisiplinan pegawai dalam hal waktu kedatangan dan kepulangan; 2) memberikan kesempatan untuk pengembangan motivasi diri; 3) meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan; 4) memberikan umpan balik konstruktif kepada bawahan; 5) memberikan arahan dan perbaikan yang membangun; 6) mendorong pegawai untuk tinggal dekat kantor; 7) meningkatkan sarana transportasi agar mobilitas pegawai tetap terjaga meskipun jarak jauh; 8) memperkuat pemahaman serta penghormatan pada peraturan yang berlaku; 9) meningkatkan pengawasan terhadap pelanggaran aturan yang ada. Semua langkah ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan disiplin dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pemerintahan, maka kinerja pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung juga akan semakin meningkat. Penerapan disiplin yang konsisten dan efektif menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa semua variabel bebas berada dalam kategori baik dan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas sampel dan lokasi, menambahkan variabel lain (seperti kepemimpinan atau work-life balance), menggabungkan metode kualitatif atau longitudinal, menganalisis efek mediasi/moderasi, melakukan studi komparatif antarinstansi, merancang program peningkatan kinerja berbasis temuan, serta menggunakan analisis lebih mendalam seperti SEM atau path analysis untuk eksplorasi hubungan yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), 99–109.
- Aprilian, T. (2016). *Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan Pengaduan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Desa Sukaraja Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran*.
- Ardianto, R., & Eforis, C. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Bina Akuntansi*, 6(1), 95–136.
- Astria, K., Irwan, N., & Agung, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(07).
- Azkiya, B. M., Tanjung, H., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan, Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 84–95.
- Dwi Maysaroh, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember*. UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER.
- E., S. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 10(3), 235–242.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79.
- Mariyana, S., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Semarang Garment (Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1). *Journal of Management*, 7(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Internasional Multidisiplin Research*, 2(1), 124–131.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Pondaag D. N.M, L. V. P. K. dan S. R. T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal EMBA*, 12(01), 651–660.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Putra, S. W. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1). <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rohmat Hidayat, A., Budiwidodo, S., Suherli, E., & Chandrasari, F. (2025). *Makna Employee Engagement bagi Generasi Milenial: Pendekatan Fenomenologi*. 8(2).
- Rohmat Hidayat, A., Budiwidodo, S., Suherli, E., & Oga Laksana, M. (2025). *Evaluating The Effect Of Minimum Wage Adjustments On Employment In The Informal Sector: Insights From Indonesia And Latin America*. <https://jomicna.com>
- Santi, N. K. L. A., Rahmawati, P. I., & Trianasari, T. (2024). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik (Studi Tentang Pelayanan Administratif, Pelayanan Barang Dan Pelayanan Jasa Pemerintah Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli). *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.576>
- Sayudin, S., Widya Astuti, A., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1). <https://doi.org/10.58344/jig.v1i1.5>
- Sunaryondi, F., & Oetomo, H. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat. *Dimensi*, 9(3), 397–411. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i2.1497>
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(No. 1 (2023)).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung

Wijaya, P. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1).