


Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pariwisata Kota Makassar

Andi Aminullah Alam¹ *

¹STIE AMKOP Makassar

E-mail: amalandi098@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1755>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 04 July 2025

Revised: 10 July 2025

Accepted: 15 July 2025

Kata Kunci

Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Keywords

Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Jumlah sampel sebanyak 99 responden yang merupakan seluruh pegawai tercatat secara administratif dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pengamatan, kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berkontribusi menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Indikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam mendorong motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pariwisata. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan strategis dalam upaya pengembangan SDM yang berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang berkualitas.

This study aims to analyze the influence of organizational culture and transformational leadership on employee performance through work motivation as a mediating variable at the Tourism Office of Makassar City. This research employs a quantitative approach with an explanatory design. The sample consists of 99 respondents, comprising all administration employees with using a saturated sampling technique. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS software. The results reveal that organizational culture significantly affects both work motivation and employee performance. Similarly, transformational leadership has a significant influence on work motivation and performance. Work motivation is also proven to have a significant impact on performance and serves as a mediating variable that strengthens the relationship between organizational culture and transformational leadership on employee performance. Indication of these findings emphasize the importance of cultivating a strong organizational culture and applying transformational leadership styles to enhance employee motivation and improve employed performance in the tourism sector. The practical implications of this study may serve as a strategic consideration in developing human resources focused on performance results and high-quality public service delivery.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

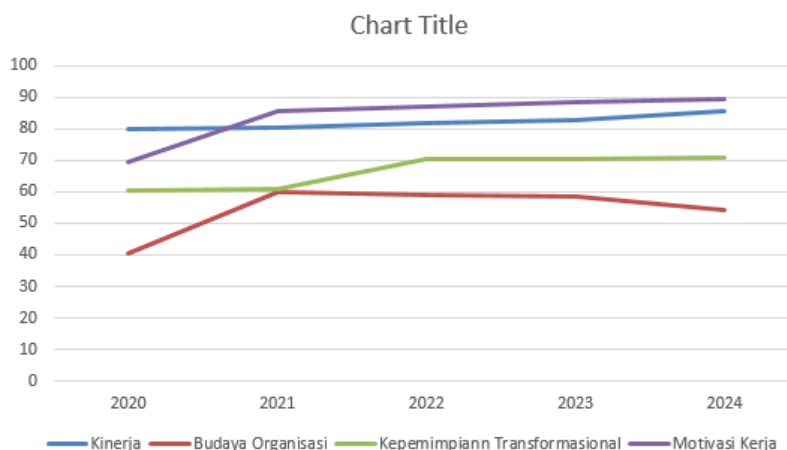
How to Cite: Andi Aminullah Alam et al (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. 4(1), 1394-1400 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1755>

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor potensi nasional yang digalakkan oleh pemerintah sebagai sektor unggulan. Potensi sektor pariwisata yang sedang digalakkan antara lain sebagai sektor pembangkit ekonomi, penciptaan lapangan kerja, promosi budaya, pengembangan infrastruktur, diversifikasi usaha dan perbaikan hubungan sosial. Pertimbangan ini menjadikan Dinas Pariwisata berupaya memajukan kepariwisataan secara berkelanjutan dan modern.

Persaingan sektor pariwisata mendorong pengembangan sumber daya manusia ke arah persaingan kompetitif dan komparatif (Wahab, 2020). Berdasarkan hal ini SDM menjadi prioritas untuk dimajukan dan ditingkatkan baik berdasarkan tujuan organisasi maupun capaian hasil kerja individu. Pegawai Dinas Pariwisata memperlihatkan capaian kinerja yang masih perlu lebih ditingkatkan dan profesional dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya di bidang pariwisata.

Observasi dari data lima tahun menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih pada kisaran di bawah 95 persen, seperti terlihat pada tahun 2020 persentase capaian kinerja pegawai 79.8 persen yang cenderung stabil hingga mencapai peningkatan tahun 2024 sebesar 85.6 persen (Dinas Pariwisata, 2025). Perubahan kinerja individu yang mengalami peningkatan atau penurunan tergantung pada penguatan variabel yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ditunjukkan grafik perkembangan dari capaian kinerja dan variabel yang mempengaruhinya (budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja).



Gambar 1. Grafik Perkembangan Capaian Kinerja

Grafik di atas menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai kecenderungannya lebih stabil di atas 80 persen. Hal ini dikarenakan kontribusi dari budaya organisasi dan kepemimpinan transformasi yang cenderung kurang atau berkontribusi di bawah 70 persen. Ini berbeda dengan kontribusi melalui motivasi kerja yang kecenderungannya di atas 70 persen dan di bawah 80 persen. Ada kesenjangan antara pengaruh budaya organisasi kepemimpinan transformasional secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Menjadi pertimbangan untuk mengkaji atau mengamati pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menjadi relevan untuk dipertimbangkan mengenai teori budaya organisasi yang menyebutkan capaian kinerja organisasi dipengaruhi keberadaan budaya organisasi yang dijalankan oleh organ suatu instansi berdasarkan nilai, norma, keyakinan, agresivitas dan stabilitas. Kelima indikator budaya organisasi ini berkorelasi dengan teori hasil kerja yang menyebutkan bahwa hasil dicapai sesuai dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan kemandirian kerja.

Konstruksi teori lainnya yang relevan dengan hal ini yaitu teori budaya menurut Schein (2020) organisasi selalu mempertimbangkan artifak, nilai dan asumsi dasar yang mempengaruhi setiap perilaku individu untuk meningkatkan kinerjanya. Teori budaya organisasi ideal dari Kennedy (2022) setiap individu organisasi mengidentifikasi budaya organisasi sesuai tingkat keyakinan agresivitas mengambil risiko, stabil mengembang amanah dan mengikuti norma kerja untuk mencapai kinerja. Intinya teori budaya organisasi sangat membantu memahami keberadaan budaya organisasi di dalam mengidentifikasi setiap individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Capaian kinerja bagi individu dalam suatu organisasi, tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan transformasional yang selalu melakukan perubahan di dalam pencapaian tujuan

organisasi. Hasil kerja merupakan output dari kepemimpinan organisasi yang sukses. Teori kepemimpinan transformasional menurut Bass (2021) dibangun atas empat komponen yaitu sosok pemimpin yang mempunyai pengaruh ideal, inspiratif dalam mengembang tugas, mengedepankan simulasi intelektual dan selalu berpihak kepada pertimbangan individual. Kepemimpinan transformasional mengarahkan capaian kinerja maksimal. Karena itu karakteristik kepemimpinan transformasional harus membangun kemampuan pemimpin yang menghasilkan capaian kinerja. Burns (2022) kepemimpinan transformasional berperan penting mewujudkan capaian kinerja. Pertimbangan capaian kinerja selalu ditentukan dari pertimbangan dan keputusan soran pemimpin yang dapat melakukan transformasi dalam organisasi.

Pertimbangan lain dalam pencapaian kinerja bagi individu dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan motivasi yang ada dalam diri maupun dari luar dirinya. Tidak dapat disangkal bahwa motivasi menjadi motif dari setiap pelaksanaan aktivitas kerja. Motivasi kerja terdapat dalam budaya organisasi, motivasi juga terdapat dalam kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja individu. Menjadi dasar bahwa melalui motivasi kerja seseorang dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pertimbangan penting yang dimiliki. Teori motivasi prestasi menurut McClelland (2020) bahwa motivasi seseorang sangat diperlukan untuk menjalankan tanggungjawab kerja, capaian prestasi, peluang untuk maju, pengakuan kerja dan tantangan kerja. Motivasi ini secara langsung maupun tidak langsung menjadi pertimbangan dalam mewujudkan kinerja individu.

Ada beberapa penelitian yang bisa dijadikan pembanding untuk melihat persamaan dan perbedaan mengenai variabel dan indikator serta teori yang digunakan. Penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Wibowo dan Pratama (2021), Safitri dan Fadli (2021), Ramadhan dan Fitriani (2024), Mardiana dan Syahputra (2022), Kartika dan Utomo (2020). Penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Ardiansyah dan Nasution (2023), Bass dan Riggio (2020), Hermawan dan Setiawan (2023), Lestari dan Nugroho (2020), Rachmawati dan Yuliana (2021) serta Yusri dan Maulida (2020).

Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja pegawai, serta motivasi sebagai variabel mediasi, Wibowo dan Pratama (2021), Yusri dan Maulida (2022), Ramadhan dan Fitriani (2024), Kartika dan Utomo (2020) serta Lestari dan Nugroho (2020). Memiliki persamaan tentang variabel yang diamati yaitu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan perbedaan terletak pada teori, indikator variabel, dan hasil penelitian dan kesimpulan yang dihasilkan.

Berdasarkan observasi penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi temuan baru atau novelty baik secara teoritis dan praktis dalam penguatan manajemen sumber daya manusia.

METODE

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang dilakukan sesuai populasi dari 99 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh pegawai menjadi responden. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah untuk model outer dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian model struktural atau inner 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. Melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya dan dilakukan evaluasi goodness of fit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil model PLS menunjukkan semua item pengukuran valid dengan outer loading diatas 0,60 (Chin, 2020). Variabel budaya organisasi diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran

dimana nilai outer loading terletak antara 0,645 -0,904 dimana outer loading tertinggi adalah X1.5 (0,904) dan X1.6 (0,858). Variabel gaya kepemimpinan diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak anrara 0,655 -0,821 dimana outer loading tertinggi adalah X2.10 (0,821). Variabel motivasi diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak anrara 0,704 -0,830 dimana outer loading tertinggi adalah Z1 (0,830), Z2 (0,816) serta Z6 (0,812). Variabel kinerja pegawai diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak anrara 0,722 -0,871 dimana outer loading tertinggi adalah Y1 (0,871).

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel Konstruk	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi	≥ 0.678	Valid
Kepemimpinan Transformasional	≥ 0.652	Valid
Motivasi Kerja	≥ 0.619	Valid
Kinerja Pegawai	≥ 0.728	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2025.

Selanjutnya tingkat Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE) untuk keempat variabel di atas 0,50. Validitas konvergen menggambarkan seberapa jauh seluruh item pengukuran saling berkorelasi kuat dalam mengukur variabelnya. Selain itu makna validitas konvergen adalah besarnya variasi item yang dikandung dalam variabel dnegan ukuran AVE. Hasil evaluasi menunjukan semua nilai AVE variabel diatas 0,50 yang berarti bahwa validitas konvergen terpenuhi. Variabel budaya organisasi mempunyai AVE 0,588 yang berarti bahwa variasi item pengukuran X1.2, X1.3, sampai X1.10 yang dikandung dalam variabel budaya organisasi sebesar 58,8% melebihi nilai minimum yang diharapkan 50%. Demikian dengan variabel lainnya mempunyai AVE diatas 0,50 yang berarti bahwa variasi dimensi yang dikandung variabel melebihi 50%. Validitas konvergen untuk setiap variabel penelitian terpenuhi yang menunjukan evaluasi outer model terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Cross loadings adalah evaluasi validitas diskriminan pada level indikator dimana seluruh indikator harus berkorelasi lebih kuat dnegan variabel yang diukurnya. Indikator X1.2, X1.3, sampai, X1.10 berkorelasi lebih tinggi dengan variabel budaya organisasi dibandingkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai maka validitas diskriminan seluruh indikator budaya organisasi terpenuhi. Demikian halnya dengan validitas diskriminan indikator variabel lainnya dimana secara keseluruhan setiap indikator berkorelasi kuat/ tinggi dengan variabel yang diukurnya.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas menunjukan hasil yang memuaskan dimana seluruh tingkat reliabilitas mempunyai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas (0,70) Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap item pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian terpenuhi (reliabel). Variabel penelitian mempunyai item pengukuran yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur masing-masing variabel

Tabel 3. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Budaya Organisasi	0.922	0.929	0.938	Reliable
Kepemimpinan Transformasional	0.894	0.911	0.924	Reliable
Budaya Kerja	0.936	0.931	0.948	Reliable
Kinerja Pegawai	0.933	0.935	0.946	Reliable

Sumber: Data setelah diolah, 2025.

Evaluasi Goodness of Fit

SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi, Yamin (2023). Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square, SRMR, dan Goodness of Fit Index (GoF Index) serta PLS Predict (Hair et al, 2019).

Tabel 4. Hasil Estimasi PLS Predict_1

Indikator	Q2Predict	PLS-SEM_RMSE	LM_RMSE	Selisih RMSE Model PLS dan LM
Z.1	0.454	0.444	0.470	-0.026
Z.2	0.398	0.461	0.556	-0.095
Z.3	0.248	0.453	0.555	-0.102
Z.4	0.191	0.503	0.535	-0.032
Z.5	0.303	0.503	0.520	0.017
Z.6	0.267	0.519	0.538	-0.019
Z.7	0.359	0.507	0.611	-0.104
Z.8	0.198	0.529	0.685	-0.156
Z.9	0.204	0.538	0.705	-0.167
Z.10	0.358	0.481	0.544	-0.063

Sumber: Data setelah diolah, 2025.

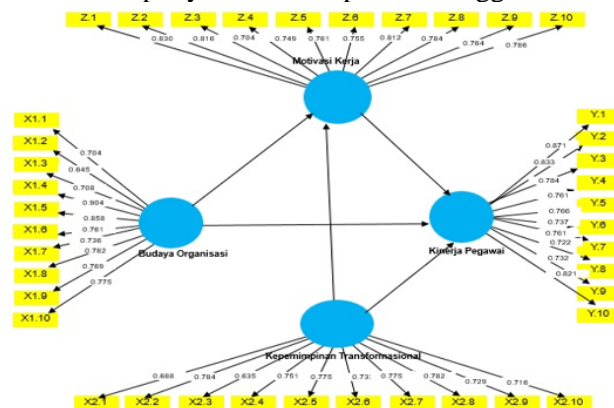
Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh bersama budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 57% (pengaruh sedang mendekati tinggi). Besarnya pengaruh bersama budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 74,6% (pengaruh tinggi). Hasil pengolahan di atas nilai Q square variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai di atas 0 maka menunjukkan model yang dibangun mempunyai predictive relevance. Hasil estimasi menunjukkan nilai SRMR model PLS yang dibangun adalah 0,099 menunjukkan data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Tabel 5. Hasil Estimasi PLS Predict_2

Indikator	Q2Predict	PLS-SEM_RMSE	LM_RMSE	Selisih RMSE Model PLS dan LM
Y.1	0.430	0.434	0.510	-0.076
Y.2	0.467	0.415	0.570	-0.155
Y.3	0.309	0.475	0.551	-0.076
Y.4	0.315	0.523	0.692	-0.169
Y.5	0.380	0.478	0.601	-0.123
Y.6	0.489	0.389	0.431	-0.042
Y.7	0.372	0.403	0.540	-0.137
Y.8	0.457	0.429	0.477	-0.058
Y.9	0.441	0.429	0.479	-0.050
Y.10	0.420	0.431	0.517	-0.086

Sumber: Data setelah diolah, 2025.

Hasil estimasi PLS Predict menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran variabel endogen (Z1, Z2, ..., Z10 serta Y1, Y2, ..., Y10) nilai RMSE model PLS lebih rendah dari model LM atau selisih nilai RMSE model PLS dengan model LM bernilai negatif yang menunjukkan nilai RMSE model PLS lebih rendah dari model LM. Maka hasil ini menguatkan bahwa model PLS yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai kekuatan prediksi tinggi.



Gambar 1. Model SEM_PLS

KESIMPULAN

Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS diperoleh bahwa baik budaya organisasi ataupun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai budaya kerja dan gaya kepemimpinan diterapkan dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi yang adaptif, berbasis nilai, dan stabil mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Demikian pula, kepemimpinan transformasional yang inspiratif, memberi ruang bagi inovasi, dan menunjukkan perhatian individual mampu mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja aparatur.

Sebagai rekomendasi maka disarankan Dinas Pariwisata Kota Makassar perlu memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya kerja seperti kerja sama, integritas, tanggung jawab, dan inovasi melalui program pelatihan, kegiatan rutin yang membangun etos kerja kolektif, serta penetapan standar budaya yang terukur dalam evaluasi kinerja. Sosialisasi nilai organisasi harus dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten dari tingkat pimpinan hingga staf pelaksana. Para pimpinan unit kerja sebaiknya menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional dengan menumbuhkan semangat dan visi kolektif, membuka ruang diskusi, serta memberikan bimbingan personal kepada pegawai. Kepemimpinan yang mampu menjadi teladan dan mendorong partisipasi aktif akan menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan produktif. Diperlukan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan, baik berupa pengakuan non-finansial maupun insentif material. Evaluasi kinerja sebaiknya tidak hanya didasarkan pada capaian kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek seperti inisiatif, kreativitas, partisipasi dalam tim, dan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R., & Nasution, R. (2023). Leadership and Motivation: Their Role in Enhancing Government Employee Performance. *Journal of Government and Public Policy*, 10(1), 112–124. <https://doi.org/10.24912/jgpp.v10i1.2023.112>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Psychology Press.
- Handayani, N. & Siregar, M. (2021). The Impact of Work Culture and Leadership Style on Performance of Civil Apparatus. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 11(2), 201–213. <https://doi.org/10.31289/jian.v11i2.2021.201>
- Hasanah, U. & Ananda, R. (2023). Strengthening Public Service Performance through Work Motivation and Leadership. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 8(2), 45–58. <https://doi.org/10.25077/jipp.v8i2.2023.45>
- Hermawan, E., & Setiawan, B. (2023). Transformational Leadership and Organizational Culture in Public Sector Performance. *International Journal of Public Sector Performance*, 4(1), 77–88. <https://doi.org/10.31436/ijpsp.v4i1.2023.77>
- Kartika, S., & Utomo, D. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Organisasi Pemerintah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Publik*, 6(2), 35–47. <https://doi.org/10.30996/jamp.v6i2.2020.35>
- Kennedy, A. A. (2022). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life* (Updated ed.). New York, NY: Basic Books
- Lestari, A., & Nugroho, H. (2023). The Role of Work Motivation in Mediating Transformational Leadership and Employee Performance in Local Government. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 23–35. <https://doi.org/10.31289/jakp.v10i1.12345>
- Mardiana, R., & Syahputra, A. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Productivity in Government Organizations. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(2), 145–156. <https://doi.org/10.14710/jian.v12i2.2022.145>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, A., & Nurhayati, S. (2020). Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(2), 133–146. <https://doi.org/10.31289/jra.v9i2.2020.133>
- Rachmawati, I., & Yuliana, T. (2021). Transformational Leadership and Employee Performance: A Study in Regional Government Institutions. *Public Sector Management Journal*, 5(1), 52–65. <https://doi.org/10.21009/psmj.051.04>
- Ramadhan, D., & Fitriani, Y. (2024). The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation on Employee Performance in the Public Sector. *Jurnal Administrasi Publik dan Inovasi Kebijakan*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.33369/japik.v8i1.89076>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Safitri, D. & Fadli, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 56–70. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2021.011.01.05>
- Schein, P. A. (2020). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Siagian, S. P. (2022). *Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriadi, D., & Hidayat, T. (2022). The Relationship Between Motivation and Performance of Public Employees: Evidence from Regional Government. *Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 7(1), 65–75. <https://doi.org/10.36766/jbkd.v7i1.2022.65>
- Wahab Saleh, 2020. *Manajemen Kepariwisata*. Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- Wibowo, A. & Pratama, R. (2021). Organizational Culture and Work Motivation: Influence on Civil Servants' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 88–99. <https://doi.org/10.21009/jimb.v12i1.2021.88>
- Yusri, F., & Maulida, N. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(3), 150–164. <https://doi.org/10.24843/japi.2022.v9.i3>