

PENGARUH BUDAYA INOVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPORA LUBUK LINGGAUNabila Putri Pratiwi^{1*}, Hartati Ratna Juita², Surajiyo³Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau,Email Korespondensi: nabilaaputripratiwi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of innovation culture, organizational commitment, and public service quality on employee performance at the Lubuk Linggau City Youth and Sports Agency. The study used a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 35 employees and the entire population was used as the sample through saturated sampling. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. Data analysis employed validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, t-tests, and the F-test using SPSS. The findings indicate that innovation culture, organizational commitment, and public service quality each show a significant relationship with employee performance in the simple regression tests. Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance, with $F = 5.494$ and a significance value of 0.004. The coefficient of determination (R^2) is 0.347, indicating that the three variables jointly explain 34.7% of the variation in employee performance, while 65.3% is associated with other factors outside the model.

Keywords: Innovation Culture; Organizational Commitment; Public Service Quality; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi berjumlah 35 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengujian regresi sederhana. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 5,494 dan signifikansi 0,004. Nilai R^2 sebesar 0,347 menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 34,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 65,3% berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Budaya Inovasi; Komitmen Organisasi; Kualitas Pelayanan Publik; Kinerja Pegawai

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan teknologi mendorong organisasi publik untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, adaptif, dan inovatif. Dalam konteks pemerintahan daerah, pegawai menjadi pelaksana utama kebijakan dan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan. Kinerja yang baik berhubungan dengan produktivitas organisasi dan kualitas layanan publik yang diterima masyarakat (Laura & Meidina, 2022).

Salah satu faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah budaya inovasi. Budaya inovasi memberi ruang bagi pegawai untuk mengembangkan gagasan, bekerja sama, dan mencari solusi atas perubahan lingkungan organisasi. Dalam sektor publik, budaya inovasi juga berkaitan dengan upaya memperbaiki proses birokrasi, pemanfaatan teknologi, serta respons terhadap kebutuhan masyarakat. Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan inovasi menjadi tema yang relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai (Kending et al., 2022; Suryani et al., 2024; Wardana & Frinaldi, 2024).

Faktor kedua adalah komitmen organisasi. Komitmen menggambarkan hubungan positif pegawai dengan organisasi, termasuk keterlibatan, loyalitas, keyakinan terhadap tujuan organisasi, dan kesediaan untuk menjalankan tugas secara sungguh-sungguh. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada organisasi publik (Rizal et al., 2023; Ubaidillah et al., 2025; Wawo et al., 2025).

Faktor ketiga adalah kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik diarahkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui barang, jasa, dan pelayanan administratif. Dalam penelitian ini, kualitas pelayanan publik diukur melalui prosedur pelayanan, waktu pelayanan, serta sarana dan prasarana. Literatur yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa kualitas layanan dan kinerja pegawai merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam organisasi pelayanan publik (Emilia et al., 2024; Hernany et al., 2025; Pembuatan et al., 2021).

Konteks empiris penelitian berada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dalam penelitian, keterbukaan pegawai dalam menyampaikan ide dan inovasi belum berjalan optimal dan pengambilan keputusan pada sejumlah kegiatan masih membutuhkan waktu relatif lama. Dari sisi komitmen organisasi, masih terdapat pegawai yang menjalankan pekerjaan sebatas kewajiban formal serta tingkat loyalitas dan keterlibatan yang belum optimal. Pada kualitas pelayanan publik, prosedur pelayanan belum sepenuhnya efektif dan mudah dipahami serta pemanfaatan sistem digital belum optimal. Dari sisi kinerja, masih ditemukan pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai standar, kurangnya ketelitian, serta tanggung jawab yang belum konsisten.

Penelitian ini berbeda dari studi-studi terdahulu yang menjadi rujukan skripsi karena menguji budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik secara bersama-sama dalam konteks pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau. Dengan demikian, penelitian diarahkan untuk melihat hubungan masing-masing variabel independen dengan kinerja pegawai sekaligus pengaruh ketiganya secara simultan. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

H1 : Budaya inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau.

H3: Kualitas pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau.

H4: Budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya inovasi dalam penelitian ini ditempatkan sebagai kondisi organisasi yang mendorong munculnya gagasan baru, kebebasan menyampaikan pendapat, kolaborasi, dan kepercayaan. Laura dan Meidina (2022) menghubungkan budaya inovasi dengan lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan Kending et al. (2022) menempatkan inovasi bersama budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Suryani et al. (2024) menekankan pentingnya budaya inovasi dalam membangun organisasi publik yang agile, sementara Wardana dan Frinaldi (2024) membahas strategi, implementasi, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi sektor publik. Rangkaian literatur tersebut menjadi dasar konseptual untuk menguji budaya inovasi pada objek penelitian yang lebih spesifik, yaitu Dispora Kota Lubuk Linggau.

Komitmen organisasi digunakan untuk menggambarkan keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Karina et al. (2022) membahas budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada lingkungan dinas yang memiliki karakteristik pelayanan publik. Rizal et al. (2023) secara khusus menguji komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian Ubaidillah et al. (2025) dan Wawo et al. (2025) juga memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Literatur tersebut mendukung pemilihan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel independen dalam penelitian ini.

Kualitas pelayanan publik dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai keluaran pelayanan yang diterima masyarakat, tetapi juga sebagai kondisi proses kerja yang menjadi bagian dari aktivitas pegawai. Indikator yang digunakan adalah prosedur pelayanan, waktu pelayanan, serta sarana dan prasarana. Emilia et al. (2024) membahas pelayanan publik dari sisi pemenuhan kebutuhan masyarakat, sedangkan Hernany et al. (2025) menguji kualitas layanan terhadap kinerja pegawai. Pembuatan et al. (2021) menempatkan kualitas pelayanan publik sebagai aspek yang berkaitan dengan kepuasan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini menghubungkan kualitas proses pelayanan dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan literatur tersebut, hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara konseptual sebagai berikut. Budaya inovasi menyediakan iklim yang memungkinkan pegawai menyampaikan gagasan dan memperbaiki cara kerja. Komitmen organisasi memberi dorongan keterlibatan dan loyalitas terhadap tujuan instansi. Kualitas pelayanan publik mencerminkan proses pelayanan yang harus dilaksanakan secara jelas, tepat waktu, dan didukung sarana yang memadai. Ketiga aspek tersebut kemudian dikaitkan dengan kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Kerangka ini menjadi dasar penyusunan hipotesis parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya inovasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kualitas pelayanan publik (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Kerangka penelitian disusun berdasarkan tujuan penelitian dan indikator operasional yang digunakan dalam kuesioner (Sugiyono, 2023).

Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau, terdiri atas 25 PNS, 2 PPPK penuh waktu, dan 8 PPPK paruh waktu. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel penelitian adalah 35 responden.

Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada responden dengan skala Likert, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen instansi, publikasi yang relevan, buku, dan artikel ilmiah. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan wawancara semi-terstruktur dengan Kepala Bidang Sarana dan Prasarana beserta staf. Wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk menggali kondisi budaya inovasi, komitmen organisasi, kualitas pelayanan publik, dan kinerja pegawai.

Instrumen penelitian terdiri atas 30 pernyataan: enam item untuk budaya inovasi, enam item untuk komitmen organisasi, sembilan item untuk kualitas pelayanan publik, dan sembilan item untuk kinerja pegawai. Indikator budaya inovasi meliputi keterbukaan dan kebebasan serta kolaborasi dan kepercayaan. Komitmen organisasi meliputi rasa keterlibatan dalam tugas organisasi dan rasa loyalitas. Kualitas pelayanan publik meliputi prosedur pelayanan, waktu pelayanan, serta sarana dan prasarana. Kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab.

Uji validitas dilakukan terhadap 20 responden pada tahap pengujian instrumen. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,60. Analisis data selanjutnya meliputi uji normalitas, uji linearitas, regresi linier sederhana, korelasi, uji t, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji F dengan bantuan SPSS. Model regresi berganda yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Variabel	Indikator	Jumlah Item
Budaya Inovasi (X1)	Keterbukaan dan kebebasan; kolaborasi dan kepercayaan	6
Komitmen Organisasi (X2)	Rasa keterlibatan dalam tugas organisasi; rasa loyalitas	6
Kualitas Pelayanan Publik (X3)	Prosedur pelayanan; waktu pelayanan; sarana dan prasarana	9
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab	9

Tabel 1. Indikator dan jumlah item instrumen

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Tahap pengujian instrumen dilakukan sebelum kuesioner digunakan pada sampel penelitian utama. Pada uji validitas, item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas pada dokumen skripsi menunjukkan item-item instrumen berada pada kategori valid. Selanjutnya, reliabilitas diuji untuk memastikan konsistensi internal setiap konstruk.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan setiap variabel independen secara terpisah dengan kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik secara bersama-sama. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel dalam model.

Penggunaan sampel jenuh membuat seluruh pegawai yang termasuk dalam populasi penelitian menjadi responden. Desain tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggambarkan kondisi pada keseluruhan pegawai yang menjadi objek penelitian, bukan mengambil sebagian anggota populasi. Dengan jumlah responden 35 orang, hasil penelitian menggambarkan kondisi objek penelitian pada periode pengumpulan data yang dilakukan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 35 pegawai. Berdasarkan jenis kelamin, 20 responden (57%) adalah laki-laki dan 15 responden (43%) perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terdiri atas 8 orang SLTA/ sederajat (14%), 1 orang D3 (3%), 20 orang S1 (57%), 5 orang S2 (14%), dan 1 orang S3 (3%). Berdasarkan usia, 2 orang berada pada rentang 20-29 tahun (6%), 8 orang 30-39 tahun (23%), 14 orang 40-49 tahun (40%), dan 11 orang 50-59 tahun (31%). Berdasarkan status kepegawaian, terdapat 25 PNS (71%), 2 PPPK penuh waktu (6%), dan 8 PPPK paruh waktu (23%).

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	20	57
	Perempuan	15	43
Pendidikan	SLTA/ sederajat	8	14
	D3	1	3
	S1	20	57
	S2	5	14
	S3	1	3
Usia	20-29	2	6
	30-39	8	23
	40-49	14	40
	50-59	11	31
Status	PNS	25	71
	PPPK penuh waktu	2	6
	PPPK paruh waktu	8	23

Tabel 2. Karakteristik responden

Uji Instrumen

Hasil uji validitas pada skripsi menunjukkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam instrumen dinyatakan valid berdasarkan perbandingan nilai korelasi item dengan nilai r tabel. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel memenuhi kriteria reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk budaya inovasi sebesar 0,813, komitmen organisasi sebesar 0,802, kualitas pelayanan publik sebesar 0,783, dan kinerja pegawai sebesar 0,784.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Inovasi	0,813	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,802	Reliabel
Kualitas Pelayanan Publik	0,783	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,784	Reliabel

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pada penelitian menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Pada dokumen skripsi, hasil pengujian dilaporkan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,013 dan dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Nilai tersebut dicantumkan sebagaimana laporan hasil penelitian pada skripsi. Uji linearitas digunakan untuk menilai hubungan linear antara masing-masing variabel independen dan kinerja pegawai. Hasil pengujian pada skripsi dinyatakan memenuhi persyaratan linearitas untuk analisis lanjutan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, kemudian regresi linier berganda dan uji F untuk melihat pengaruh ketiga variabel secara simultan. Ringkasan hasil utama disajikan pada Tabel 4.

Hubungan/Model	B / R	t / F	Sig.	R ²
Budaya Inovasi → Kinerja Pegawai	B = 0,465; R = 0,549	t = 3,769	0,001	0,301
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	B = 0,366; R = 0,498	t = 3,295	0,002	0,248
Kualitas Pelayanan Publik → Kinerja Pegawai	B = 0,493; R = 0,588	t = 4,175	0,000	0,346
X1 + X2 + X3 → Kinerja Pegawai	R = 0,589	F = 5,494	0,004	0,347

Tabel 4. Ringkasan pengujian hipotesis

KESIMPULAN

1. Budaya inovasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengujian regresi linier sederhana. Nilai t sebesar 3,769 dengan signifikansi 0,001 dan koefisien regresi 0,465.
2. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengujian regresi linier sederhana. Nilai t sebesar 3,295 dengan signifikansi 0,002 dan koefisien regresi 0,366.
3. Kualitas pelayanan publik menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengujian regresi linier sederhana. Nilai t sebesar 4,175 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,493.
4. Budaya inovasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F sebesar 5,494 dengan signifikansi 0,004 dan R² sebesar 0,347 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 34,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 65,3% terkait faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Balai, K., Krakahan, D., Aprilianti, S. Z., Khojin, N., Kristiana, A., & Riono, S. B. (2025). Pengaruh kualitas pelayanan, kinerja pegawai, dan kompetensi pegawai.
- Emilia, S. H., Susiyanti, A., Hukum, I., Hukum, F., & Semarang, U. N. (2024). DOKTRINA, 7, 89-101.

- Ghozali, I. (2023). Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris.
- Hernany, D. H., Hambali, A., & Revaldi, R. (2025). Pengaruh kualitas layanan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banjar. 4(1), 121-127.
- Inovasi, J., & Ips, P. (2025). [Artikel jurnal tentang inovasi organisasi]. 5(2), 351-360.
- Kalam, A. L., Kompetensi, P., Organisasi, K., Self, D. A. N., Terhadap, E., Kerja, P., & Kinerja, D. A. N. (2025). Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Timur. 12(2), 36-45.
- Karina, I. L., Lubis, J., & Labuhanbatu, U. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. 10(1).
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. 12(2), 105-117.
- Komitmen, P., Dan, O., & Organisasi, B. (2022). Jurnal JAMAN, 2(2), 55-68.
- Laura, N., & Meidina, D. W. (2022). Pengaruh budaya inovasi dan efikasi diri terhadap teknostres dan kinerja karyawan IT dimediasi kesejahteraan di tempat kerja. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 6(1), 635-660. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1907>
- Nugroho, R. (2024). Budaya organisasi yang mendorong inovasi kerja. Cahaya Mandalika, 5(2).
- Organisasi, P. K., Pelayanan, K., Kinerja, D., Kepuasan, T., Pada, M., Puskesmas, P., & Gedang, S. (2025). Jurnal Dunia Pendidikan, 206-219.
- Pembuatan, S., Kecamatan, E., & Kabupaten, S. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat. 1(2), 82-93.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. 5(3), 1126-1140.
- Safitri, N. D. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. 1(2), 133-142.
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Chadit, J. (2024). Budaya inovasi: Upaya membangun organisasi publik yang agile. 11(1), 81-92.
- Suwarsi, S., & Wirayudha, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. 5(1).
- Triana, N. N., & Nedeak, T. (2024). Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6, 6252-6267. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2601>
- Ubaidillah, A., Suyono, J., & Suyono, A. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. 3, 229-245. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.65>
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya inovasi di sektor publik: Strategi, implementasi, dan dampaknya pada kinerja organisasi. 2(4), 620-629.
- Wawo, A. B., Tambunan, R., & Nur, M. (2025). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Konawe Utara. 4(5), 1-13.

- Wowor, A. D., Niode, B., Rumawas, W., Ratulangi, U. S., & lainnya. (2026). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Impresi Indonesia*, 5(1), 5807-5824.
- Yuliana Matutu. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida) Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8.