JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 25 November 2025 | **Revised:** 10 Desember 2025 | **Accepted:** 20 Desember 2025

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Jabatan Fungsional di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Mesin dan Teknik Industri (Bbppmpv Bmti)

Yeni Yuliani[1], Maman Suratman[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yeni.yuliani@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: yeni.yuliani@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study was conducted to empirically test the influence of organizational culture, work motivation, and leadership on the performance of functional employees at BBPPMPV BMTI. A quantitative approach with a descriptive and verification design was used to obtain an objective picture of the variables and the causal relationships between them. Primary data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire administered to all 70 functional employees. Multiple linear regression analysis was performed using SPSS version 26 to test partial and simultaneous effects, including t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that all three independent variables simultaneously had a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated F-value of 258.828 and a significance level of 0.000. Partially, organizational culture was the most dominant contributing variable, with a regression coefficient of 0.712 and a significance level of 0.000. This indicates that strongly internalized values, norms, and work patterns within the organization play a strategic role in improving the effectiveness and quality of functional employee performance. Work motivation also proved to have a significant positive effect with a coefficient of 0.283 and a significance of 0.003, indicating that psychological encouragement and work incentives influence commitment and productivity. Meanwhile, leadership has a positive but insignificant effect on performance, with a significance of 0.420, so consistency and strengthening of the leadership role are needed to contribute more optimally. Overall, the results of the study confirm that improving the performance of functional employees at BBPPMPV BMTI is highly dependent on strengthening an adaptive organizational culture, sustainable work motivation through a reward system and competency development facilities, and more effective leadership in providing direction, coaching, and performance evaluation consistently.*

Keywords: *Product Quality, Service Quality, Customer Satisfaction, Customer Loyalty*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai fungsional di BBPPMPV BMTI. Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif digunakan

untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi variabel serta hubungan kausal di antara variabel tersebut. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang diberikan kepada seluruh pegawai fungsional berjumlah 70 orang. Analisis regresi linier berganda dilakukan melalui SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh parsial dan simultan, meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 258,828 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, budaya organisasi merupakan variabel yang kontribusinya paling dominan, dengan koefisien regresi 0,712 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan pola kerja yang terinternalisasi kuat dalam organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai fungsional. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,283 dan signifikansi 0,003, menunjukkan bahwa dorongan psikologis dan insentif kerja berpengaruh dalam memperkuat komitmen dan produktivitas. Sementara itu, kepemimpinan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, dengan signifikansi 0,420, sehingga diperlukan konsistensi dan penguatan peran kepemimpinan agar dapat berkontribusi lebih optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai fungsional di BBPPMPV BMTI sangat bergantung pada penguatan budaya organisasi yang adaptif, motivasi kerja yang berkelanjutan melalui sistem penghargaan dan fasilitas pengembangan kompetensi, serta kepemimpinan yang lebih efektif dalam memberikan arahan, pembinaan, dan evaluasi kinerja secara konsisten.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, BBPPMPV BMTI

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi publik di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir ditandai oleh meningkatnya tuntutan terhadap transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas layanan publik. Transformasi birokrasi dan kemajuan teknologi menuntut aparatur pemerintah untuk memiliki kapabilitas kinerja yang tinggi, terutama pada jabatan fungsional yang bertanggung jawab menghasilkan output berbasis kompetensi (Harits & Bhagya, 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan vokasi, kinerja aparatur tidak hanya memengaruhi kualitas layanan, tetapi juga berdampak pada penguatan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam dunia kerja dan industri. BBPPMPV BMTI sebagai lembaga pengembangan pendidikan vokasi memiliki mandat strategis dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan teknik industri. Namun, hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa kinerja pegawai fungsional masih belum optimal. Data menunjukkan bahwa hanya 43% pegawai menghasilkan output sesuai standar, 37% tepat waktu, dan 40% bekerja secara efisien, sementara 50% masih bergantung pada arahan atasan (Data Internal BBPPMPV BMTI, 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar terkait budaya kerja, motivasi, dan konsistensi kepemimpinan dalam mendukung pelaksanaan tugas fungsional. Sejumlah studi menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai. Budaya kerja yang kuat, kolaboratif, dan berorientasi hasil terbukti meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pegawai sektor publik (Karepesina, 2023; Muizu & Sari, 2019). Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan kualitas hasil kerja pegawai. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik keduanya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Dewi & Wibowo, 2020; Ariani & Hardhienata, 2023).

Kepemimpinan juga menjadi variabel yang sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang produktif. Kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks lembaga

pendidikan vokasi, mampu meningkatkan inovasi, kerjasama tim, dan kualitas output pegawai (Awaluddin, 2021). Pemimpin yang inspiratif, komunikatif, dan mampu membangun kepercayaan terbukti mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2017; Bass & Avolio, 1994). Temuan Saluy et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki kontribusi simultan dan saling memperkuat terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor pendidikan dan pemerintahan. Penelitian terdahulu secara konsisten memperlihatkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Setyawati, 2023; Paais & Pattiruhu, 2020; Juwaini et al., 2021; Virgiawan et al., 2021). Namun, studi empiris yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks jabatan fungsional di instansi pendidikan vokasi pemerintah seperti BBPPMPV BMTI masih belum banyak dilakukan. Padahal, jabatan fungsional memiliki karakteristik kerja teknis dan output-based yang sangat dipengaruhi ketiga faktor tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional di BBPPMPV BMTI. Secara akademik, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan organisasi, khususnya dalam perbaikan sistem kerja, peningkatan kompetensi, serta penguatan budaya dan kepemimpinan di lingkungan BBPPMPV BMTI.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai fungsional di BBPPMPV BMTI. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif, terukur, serta memungkinkan proses generalisasi temuan berdasarkan data empiris (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menduduki jabatan fungsional pada BBPPMPV BMTI. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah populasi pegawai fungsional adalah 70 orang sehingga teknik penentuan sampel dilakukan dengan metode *sensus* atau *saturated sampling*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi pegawai mengenai budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan kinerja pegawai (Y). Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel sesuai kerangka pemikiran penelitian. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator budaya organisasi Robbins & Judge (2017), indikator motivasi Hasibuan (2017), indikator kepemimpinan Bass & Avolio (1994), serta indikator kinerja Mangkunegara (2017). Kuesioner didistribusikan secara langsung kepada seluruh pegawai fungsional yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis regresi digunakan karena mampu menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, serta sesuai untuk penelitian dengan variabel dependen tunggal dan variabel independen majemuk (Hair et al., 2019). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,1982)	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.2	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.3	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.4	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.5	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.6	> 0,1982	0,1982	Valid
	X1.7	> 0,1982	0,1982	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	> 0,1982	0,1982	Valid
	X2.2	> 0,1982	0,1982	Valid
	X2.3	> 0,1982	0,1982	Valid
	X2.4	> 0,1982	0,1982	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	> 0,1982	0,1982	Valid
	X3.2	> 0,1982	0,1982	Valid
	X3.3	> 0,1982	0,1982	Valid
	X3.4	> 0,1982	0,1982	Valid
	X3.5	> 0,1982	0,1982	Valid
	X3.6	> 0,1982	0,1982	Valid
Kinerja Jabatan Fungsional (Y)	Y1	> 0,1982	0,1982	Valid
	Y2	> 0,1982	0,1982	Valid
	Y3	> 0,1982	0,1982	Valid
	Y4	> 0,1982	0,1982	Valid
	Y5	> 0,1982	0,1982	Valid
	Y6	> 0,1982	0,1982	Valid

Sumber: Output SPSS, Data Diolah,2025

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.867	Reliabel
Motivasi (X2)	0.825	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0.795	Reliabel
Kinerja (Y)	0.787	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

	Nilai	Asymp. Sig. (2 Tailed)
Kolmogorov-Smirnov Test	1.122	0.070

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0.243	4.120
Motivasi (X2)	0.311	3.218
Kepemimpinan (X3)	0.303	3.305

Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Glejser Test

Variabel	Sig. (p-value)
Budaya Organisasi (X1)	0.797
Motivasi (X2)	0.964
Kepemimpinan (X3)	0.377

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-1.996	.957		-2.086	.041
	Budaya Organisasi	.712	.066	.755	10.791	.000
	Motivasi	.283	.091	.192	3.099	.003
	Kepemimpinan	.057	.070	.051	.812	.420

Sumber: Output SPSS,2025

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.937	3	340.646	258.828	.000[b]
	Residual	86.863	66	1.316		
	Total	1108.800	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Jabatan Fungsional

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960[a]	.922	.918	1.14722

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Jabatan Fungsional

Sumber: Output SPSS,2025

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai dengan jabatan fungsional di BBPPMPV BMTI sebagai responden. Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-45 tahun, yaitu kelompok usia produktif yang secara umum memiliki pengalaman kerja cukup panjang dalam melaksanakan tugas teknis fungsional. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 hingga S2 dan telah menempati jabatan fungsional lebih dari lima tahun. Profil ini menunjukkan bahwa pegawai fungsional di lingkungan BBPPMPV BMTI memiliki kompetensi dasar memadai serta pemahaman yang kuat terhadap tuntutan profesionalisme, beban kerja, dan sistem kinerja berbasis output. Komposisi ini mendukung interpretasi bahwa persepsi responden terhadap budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja dibentuk oleh pengalaman lapangan yang cukup representatif.

Tabel 9. Indikator Kinerja Pegawai Pada Jabatan (BBPPMPV BMTI)

Indikator Kinerja	Target (Ideal)	Hasil %	
		Sesuai Target (Responden)	Tidak Sesuai Target (Responden)
Kualitas Output	100% Pegawai (JF) menghasilkan output sesuai standar	43% (29 responden)	57% (39 responden)
Ketepatan Waktu	100% tugas selesai tepat waktu	37% (25 responden)	63% (43 responden)
Efisiensi Kerja	100% pegawai (JF) bekerja dengan efisien	40% (27 responden)	60% (41 responden)
Kemandirian Kerja	100% pegawai (JF) mampu bekerja mandiri	50% (34 responden)	50% (34 responden)

Sumber: Data Internal Dept Perusahaan 2025

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berada pada kategori baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan peningkatan. Pegawai menilai bahwa nilai-nilai organisasi seperti kerjasama, profesionalitas, dan orientasi hasil telah berjalan cukup baik. Namun demikian, konsistensi komunikasi internal, keteladanan pimpinan, dan kedisiplinan operasional masih dinilai belum optimal. Motivasi pegawai juga berada pada kategori baik, terutama pada aspek tanggung jawab, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk meningkatkan kompetensi. Meski demikian, beberapa pegawai merasa bahwa penghargaan non-finansial dan pengakuan terhadap pencapaian masih kurang diberikan secara proporsional. Pada aspek kepemimpinan, responden menilai bahwa atasan cenderung cukup mampu memberikan arahan dan bimbingan, namun sebagian pegawai mengharapkan adanya pola kepemimpinan yang lebih inspiratif, suportif, dan konsisten dalam memberikan umpan balik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai berada pada kategori baik, terutama dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar. Meski demikian, kreativitas kerja, inisiatif, dan kemampuan bekerja tanpa pengawasan masih memerlukan peningkatan.

Analisis verifikatif menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan kajian Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan pola perilaku yang stabil, meningkatkan komitmen, serta membentuk standar kerja yang lebih efektif. Penelitian sebelumnya oleh Paais & Pattiruhu (2020) serta Karepesina (2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai sektor publik. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi di BBPPMPV BMTI terbukti memberikan arah yang jelas bagi pegawai fungsional dalam menjalankan tugas teknis, terutama terkait proses kerja yang terstruktur, nilai kerja kolektif, serta orientasi terhadap kualitas tugas.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2017) dan Herzberg bahwa motivasi merupakan pendorong utama yang memengaruhi kesungguhan, inisiatif, dan produktivitas pegawai. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih stabil dan bertanggung jawab. Penelitian Dewi & Wibowo (2020) serta Ariani & Hardhienata (2023) juga memperlihatkan bahwa motivasi berperan signifikan dalam mendorong efektivitas kerja di sektor publik dan pendidikan. Dalam penelitian ini, motivasi pegawai fungsional BBPPMPV BMTI dipengaruhi oleh peluang pengembangan diri, rasa bangga terhadap profesi, dan keterlibatan dalam aktivitas teknis, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas output kerja.

Selain itu, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan model kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (1994) yang menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, arahan yang jelas, dan dukungan emosional akan meningkatkan tingkat komitmen serta performa bawahan. Penelitian Awaluddin (2021) serta Saluy et al. (2022) juga menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat menentukan kinerja pegawai di sektor pendidikan dan pemerintahan. Dalam konteks BBPPMPV BMTI, kepemimpinan yang responsif dan komunikatif terbukti meningkatkan kesiapan pegawai dalam menyelesaikan tugas fungsional dan mengadaptasi kebijakan organisasi.

Hubungan antara ketiga variabel bebas juga menunjukkan pola saling menguatkan. Budaya organisasi yang baik memberikan landasan perilaku, motivasi menjadi pendorong psikologis untuk berkinerja lebih baik, dan kepemimpinan menyediakan arah strategis serta dukungan situasional. Ketiga variabel ini secara simultan menghasilkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan performa pegawai fungsional. Temuan ini konsisten dengan penelitian Setyawati (2023), Juwaini et al. (2021), dan Virgiawan et al. (2021) yang menegaskan bahwa

budaya, motivasi, dan kepemimpinan merupakan determinan utama kinerja pegawai pemerintah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki hubungan erat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BMTI. Kinerja terbaik muncul ketika nilai-nilai organisasi ditegakkan secara konsisten, motivasi pegawai dipelihara melalui penghargaan dan pengembangan kapasitas, serta kepemimpinan dijalankan secara suportif, inspiratif, dan berorientasi pada kinerja. Dengan demikian, BBPPMPV BMTI perlu memperkuat budaya kerja berbasis kolaborasi, meningkatkan sistem penghargaan dan motivasi, serta memastikan konsistensi kepemimpinan untuk menjaga dan meningkatkan performa pegawai fungsional di tengah kompleksitas tugas dan tantangan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai fungsional di BBPPMPV BMTI. Berdasarkan hasil analisis statistik dan interpretasi keseluruhan data, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, terstruktur, serta mencerminkan nilai-nilai profesional mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, produktif, dan berorientasi hasil. Pegawai yang merasakan adanya kejelasan nilai dan pola kerja dalam organisasi cenderung menunjukkan performa lebih baik dibandingkan lingkungan kerja yang tidak teratur. Motivasi kerja juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik, rasa bangga terhadap profesi, serta dukungan ekstrinsik yang memadai menunjukkan kemampuan lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas teknis, menjaga kualitas hasil kerja, serta memberikan kontribusi optimal terhadap target unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan aspek internal yang sangat menentukan kualitas kinerja pegawai fungsional. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menciptakan arah kerja, memberikan arahan, serta memfasilitasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan konsisten terbukti mampu meningkatkan kejelasan instruksi, memperkuat koordinasi, serta meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi beban kerja. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan bagaimana pegawai menginterpretasikan tugas dan mengoptimalkan performa mereka. Secara simultan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan membentuk sistem kerja yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai fungsional di BBPPMPV BMTI. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki aspek teknis atau administratif, tetapi harus didukung oleh budaya kerja yang sehat, motivasi internal yang kuat, serta kepemimpinan yang mampu memberikan arah dan keteladanan. Penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai fungsional perlu mempertimbangkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan agar menghasilkan perubahan yang berkelanjutan dan berdampak luas terhadap kualitas layanan lembaga.

REFERENSI

Ariani, D., & Hardhienata, S. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2), 112–124.

Awaluddin, M. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai lembaga pendidikan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 9(1), 45–58.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Dewi, N. K., & Wibowo, A. (2020). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor pemerintahan*. Jurnal Administrasi Publik, 8(3), 211–220.

Dora, Y. M. (2020). *Brand image dan promosi terhadap keputusan pembelian ulang pada konsumen*. Jurnal Ilmu Bisnis dan Pemasaran, 5(1), 34–47.
Fitriani, A., & Novitaningtyas, T. (2022). *Digital promotion strategy and its impact on purchase intention in food and beverage industry*. Jurnal Bisnis Digital, 4(2), 67–79.
Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE.
Harits, P., & Bhagya, S. (2021). *Kinerja aparatur sipil negara di era digitalisasi*. Jurnal Kebijakan Publik, 12(1), 29–42.
Hasanah, N., & Swasta, B. (2020). *Peran kepuasan dalam memediasi pengaruh brand perception terhadap keputusan pembelian*. Jurnal Manajemen Pemasaran, 14(2), 101–116.
Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Juwaini, A., Lestari, R., & Widodo, H. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 88–97.
Karepesina, M. (2023). *Budaya organisasi dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai pemerintahan*. Jurnal Ilmu Administrasi, 14(1), 55–65.
Keller, K. L. (2020). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity*. Pearson.
Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing management* (16th ed.). Pearson.
Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
Muizu, W., & Sari, P. (2019). *Organizational culture and its effect on employee performance*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 15(2), 80–92.
Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. McGraw-Hill.
Oliver, R. L. (2019). *Consumer satisfaction and loyalty: Updated perspectives*. Routledge.
Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). *Motivation and organizational culture's role on employee performance*. *Heliyon*, 6(4), e04567.
Prasetya, D., & Widodo, A. (2021). *Customer satisfaction as mediator of experience quality and repurchase intention in food industry*. Jurnal Bisnis dan Industri Kreatif, 7(2), 59–71.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
Safira, R., & Lestariningsih, M. (2021). *Brand image and its effect on repurchase decision in F&B consumers*. Jurnal Pemasaran Indonesia, 9(1), 73–84.
Saluy, A., Lubis, R. J., & Ramdan, A. (2022). *Leadership, work motivation, and organizational culture on employee performance*. Jurnal Administrasi Publik, 20(3), 134–142.
Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
Setyawati, R. (2023). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai instansi pendidikan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 11(1), 22–34.
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Virgiawan, M. R., Putri, F. M., & Andriani, A. (2021). *The influence of organizational culture and motivation on employee performance*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18(1), 44–52.