

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Ni Kadek Ana Nalia<sup>(1)</sup>  
A.A. Ngurah Gede Sadiartha<sup>(2)</sup>  
Ida Ayu Sasmita Dewi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : nikadekanania@gmail.com

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Karma Mayura Hotel in Ubud with the aim of knowing the effect of organizational culture and work motivation on employee performance. The population in this study were all employees of the Karma Mayura Ubud Hotel in 2021 with a total of 45 people. The sample used in this study were 45 respondents, namely all employees of the Karma Mayura Ubud Hotel in 2021. The data analysis technique used in this study was validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of the study it can be seen that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Organizational culture and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variables on employee morale is 69.1%. Looking at the results of the research, it is hoped that in the future the Karma Mayura Ubud Hotel will routinely hold outing activities in order to form a harmonious relationship between employees so that motivation to work and improve employee performance will grow.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Karma Mayura Ubud dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Karma Mayura Ubud Tahun 2021 dengan jumlah 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yakni seluruh karyawan Hotel Karma Mayura Ubud Tahun 2021. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap semangat kerja karyawan adalah 69,1%. Melihat hasil penelitian, diharapkan nantinya Hotel Karma Mayura Ubud rutin mengadakan kegiatan *outing* agar terbentuk hubungan harmonis antara karyawan sehingga tumbuh motivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

### Pendahuluan

Hotel Karma Mayura Ubud merupakan perusahaan pelayanan jasa akomodasi yang berlokasi di jalan Bangkilesan, Mas, Ubud, Gianyar dengan jumlah pegawai 45 serta seorang

General Manager bernama Marlinde Verhoeff. Hotel Karma Mayura Ubud dapat berjalan dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Secara teoritis, indikasi dari tingkat kinerja karyawan salah satunya tercermin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat absensi karyawan.

Adapun tingkat absensi karyawan pada Hotel Karma Mayura Ubud selama tahun 2021 dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Hotel Karma Mayura Ubud Periode bulan Januari – Desember 2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/ Tahun	Persentase
2018	45	240	4390	41%
2019	45	240	5287	49%
2020	45	240	5392	50%
2021	45	240	4436	41%
2022	45	240	4710	44%

Sumber: Hotel Karma Mayura Ubud 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diatas menerangkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun 2021 terhitung dari bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2021. Presentase absensi terendah yaitu pada departemen SPA yang terjadi adanya penurunan tingkat absensi selama kurun waktu yang panjang yaitu dari bulan April-Desember. Hal ini dikarenakan adanya virus corona-19 yang mningkat sehingga terjadinya PHK pada beberapa departemen di Hotel Karma Mayura Ubud.

Tingkat absensi yang kurang baik dapat mengindikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Selain absensi yang kurang baik, kinerja karyawan yang menurun juga ditandai dengan kurang rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dimana hal ini tersebut terlihat dari terlambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan di Hotel Karma Mayura Ubud, dijumpai faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawannya seperti faktor-faktor budaya organisasi dan Motivasi kerja. Faktor-faktor inilah yang nantinya perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan untuk diperbaiki.

Kinerja karyawan pada Hotel Karma Mayura Ubud mengalami penurunan, tidak hanya disebabkan karena dampak pandemic corona tetapi juga karena dukungan karyawan yang kurang dalam segi inovasi dan peningkatan penjualan kamar. Hal ini dapat dilihat dengan menurunnya omzet penjualan pada 4 tahun terakhir.

**Tabel 2. Data Kinerja Hotel Karma Mayura Ubud**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase	Penilaian
2018	300	170	57%	Belum Tercapai
2019	300	150	50%	Belum Tercapai
2020	300	135	45%	Belum Tercapai
2021	300	100	33%	Belum Tercapai
2022	300	115	38%	Belum Tercapai

Sumber: Hotel Karma Mayura 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada Hotel Karma Mayura tahun 2019-2022 belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini diduga menjadi penyebab belum tercapainya target adalah kurangnya karyawan dalam memahami budaya organisasi dan motivasi kerja serta pekerjaan yang dilakukan secara langsung kurang efisien dan efektif.

Namun setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada Hotel Karma Mayura Ubud kepada pihak General Assisten, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang telah dimilikinya. Berdasarkan hasil observasi, dijumpai permasalahan yang menyangkut mengenai budaya organisasi seperti ditemukannya karyawan yang sering datang terlambat serta seringnya karyawan mengobrol disaat jam kerja. Permasalahan selanjutnya yang dijumpai di Hotel Karma Mayura Ubud adalah mengenai motivasi kerja. Adanya pimpinan kurang memberikan motivator dan pengawasan kepada karyawannya sehingga menyebabkan karyawan bekerja kurang kompeten dan maksimal serta pimpinan tidak peduli terhadap apa yang dilakukan karyawan pada saat jam bekerja sehingga karyawan dengan semena-mena melakukan pekerjaan yang di embannya. Melalui observasi di Hotel Karma Mayura Ubud ditemui beberapa permasalahan mengenai motivasi kerja, seperti kedisiplinan antara karyawan yang kurang sehingga menonjolkan citra hotel menjadi kurang baik.

Dari uraian latar belakang dan fenomena yang dijelaskan diatas ditambah dengan penelitian terlebih dahulu maka peneliti tertarik mengangkat sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Karma Mayura Ubud”**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang dan menjadi pedoman pelaksanaan setiap kegiatan atau kewajiban yang berkaitan dengan budaya organisasi orang tersebut (Mauli & Eunike, 2020). Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-

---

nilai yang ada dalam organisasi dan telah menjadi standar atau kebiasaan yang diterapkan oleh setiap individu dalam organisasi sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja organisasinya. karyawan dan pemimpin bisnis. . Berdasarkan hasil penelitian Sari Purnama (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian T. Taher, dkk. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Karma Mayura Ubud.**

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, seperti gaji yang tinggi, pemimpin yang menginspirasi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibun & lainnya) Sylvia, 2019). Motivasi penting karena motivasi menopang perilaku manusia yang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang optimal. Motivasi, sebagai insentif, merupakan faktor penting untuk kinerja yang optimal. Apabila setiap tugas dapat dilakukan secara maksimal, maka kinerja pegawai dapat tercapai sejalan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Chien Nergui, dkk. (2020) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sabaforek (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astiti, dkk. (2021) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

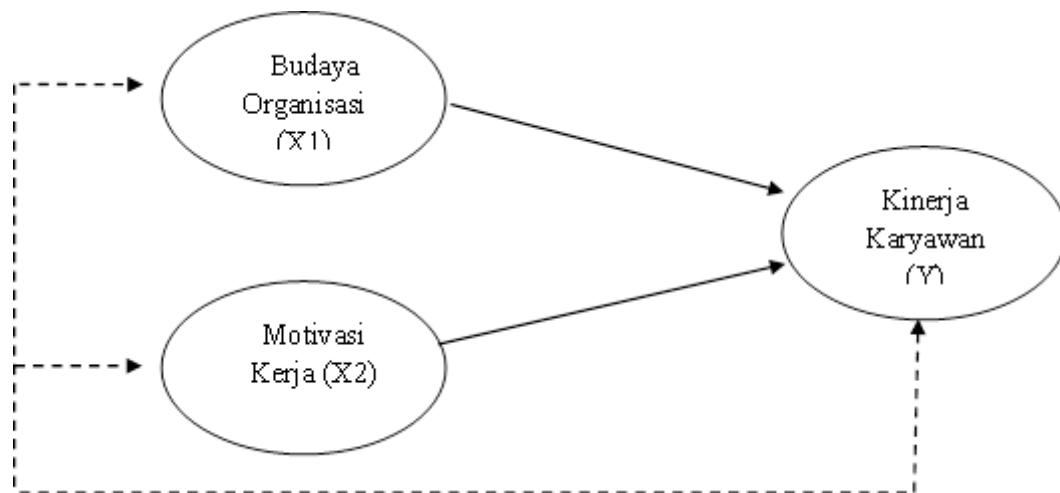
### **H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Karma Mayura Ubud.**

Dalam kehidupan berorganisasi, anggota suatu organisasi tidak terlepas dari kendala budaya yang mereka bentuk sendiri dan kemudian diterjemahkan ke dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan organisasi. Budaya membuat perbedaan antara anggota organisasi, tercermin dalam cara mereka berinteraksi satu sama lain, cara mereka mendekati masalah organisasi, atau bahkan cara mereka bekerja. Budaya menyatukan keragaman seluruh anggota organisasi menjadi satu kesatuan untuk melakukan tindakan yang sama (Busro, 2018). Menurut Hasibun dalam (Sutrisno, 2017) “Menonjolkan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan dorongan kemauan untuk bekerja karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Berdasarkan hasil penelitian Ria Prasetya Sfitri (2018), diperoleh hasil bahwa budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari Purnama menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. .

### H3: Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Karma Mayura Ubud.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji dua variable yaitu variable independen dan variable devenden. Variable independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, sedangkan variable dependen adalah Kinerja Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Karma Mayura di Jl. Bangkilesan, Mas, Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Karma Mayura Ubud Tahun 2021 dengan jumlah 45 orang. Peneliti menggunakan teknik *non-probability* sampling dalam menentukan sampel dengan jumlah sampelnya sebanyak 45 orang. Pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelittian dilakukan dengan melalukan wawancara kepada para responden serta memberikan kuesioner yang berisi pernyataan dan dapat dijawab sesuai dengan perasaan asli responden.data yang telah dikumpulakna akan dianalisis menggunakan teknik analisis regeresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: (Busro, 2018), (Sutrisno, 2017).

#### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji search assist, diketahui bahwa search assist test menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 yang berarti mesin pencari valid dan nilai 'cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 berarti instrumen penelitian reliabel.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada hasil uji hipotesis klasik diketahui bahwa data penelitian lolos uji normalitas yaitu nilai Asymp. sig. (bilateral) lebih besar dari 0,05. Data penelitian ini juga dinyatakan lolos uji multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari

0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Data yang dicari juga lolos uji varians variabel karena sig-nya besar. lebih besar dari 0,05 .

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.954	2.252		.868	.391
	Budaya Organisasi	.328	.213	.482	2.540	.031
	Motivasi Kerja	.297	.260	.357	2.143	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini :  $Y = 1,954 + 0,328X_1 + 0,297X_2 + e$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,540$  dan nilai sig 0.030. Artinya jika terjadi peningkatan pada variable budaya organisasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada hotel Karma Mayura Ubud maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang dan menjadi pedoman pelaksanaan setiap kegiatan atau kewajiban yang berkaitan dengan budaya organisasi orang tersebut. Individu dalam organisasi merupakan salah satu motor penggerak untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pemimpin bisnis. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari Purnama (2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Riset Taher dkk. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,143$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,681$  dan nilai sig 0.010 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja staf hotel Karma Mayura Ubud maka efisiensi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, pemimpin yang penuh perhatian, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi penting karena motivasi menopang perilaku manusia yang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang optimal. Motivasi, sebagai insentif,

merupakan faktor penting untuk kinerja yang optimal. Apabila setiap tugas dapat dilakukan secara maksimal, maka kinerja pegawai dapat tercapai sejalan dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Chien Nergui et al. (2020) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sabaforek (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astiti, dkk. (2021) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.676	3.08894	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi diperoleh dari nilai R-squared sebesar 0,691. hal ini berarti bahwa 69,1% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi baik budaya organisasi maupun motivasi kerja. Selebihnya ( $100\% - 69,1\% = 30,9\%$ ) dapat dijelaskan oleh penyebab lain selain model penelitian. .

**Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894.899	2	447.450	46.895	.000 <sup>b</sup>
	Residual	400.745	42	9.542		
	Total	1295.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,22 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,895, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ria Prasetya Sfitri (2018) dimana diperoleh hasil bahwa budaya perusahaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Kesimpulan yang diperoleh penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, Hotel Karma Mayura harus rutin mengadakan rapat evaluasi kinerja minimal 3 bulan sekali agar nantinya terbentuk komunikasi yang baik antar sesama karyawan didalam lingkungan kerja karena dalam rapat evaluasi ini ada wadah untuk seluruh karyawan berdiskusi bersama dan membentuk komunikasi positif. Hotel Karma Mayura harus mengadakan kegiatan *outing* kantor dengan tujuan menciptakan hubungan harmonis antar karyawan sehingga terbentuk interaksi yang baik selama bekerja. Sehingga karyawan nantinya akan lebih semangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja terbaiknya. Hotel Karma Mayura kedepannya harus mengadakan pelatihan kerja untuk seluruh karyawannya agar keterampilan karyawan semakin meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik didalam perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Ainanur & Satria Tirtayasa (2018) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1. No. 1. September 2018, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Galan Kusuma & Edy Rahardja (2018) " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Diponegoro Journal Of Management. Vol. 7. No. 2. ISSN online: 2337-3792.
- Hendra (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.3, No.1, Maret 2020, ISSN online:2623-2634.
- Hujaimatul Fauziah, Maristiana Ayu & Ridho Try Syahpitra (2020) "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis. Vol 5, No. 01 Juni 2020. Universitas Sang Bumi Rua Jurai.
- Ida Ayu Indah Giantari & I Gede Riana (2017) " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur". Vol 6, No. 12. ISSN cetak: 6471-6498. ISSN online: 2302-8912. Universitas Udayana.
- Jufrizen & Fadila Puspita Hadi (2021) "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". Jurnal Sains Manajemen. Vol. 7. No. 1. ISSN cetak: 2443-0064. ISSN online: 2622-0377.
- Noni Ardian (2019) "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB". Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik. Vol 4. No. 2. ISSN: 2527-2772.
- Paksi Noorlesmana Putra & Anthon Rustono (2018) " Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung". Vol. 5. No. 2. ISSN: 2355-9357. Universitas Telkom.
- Rina Armiaty & Zakhyadi Arifin (2014) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap



- Kinerja Pegawai Frontliner”. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol 2. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Silvia Janerista Ompusunggu & Jontro Simanjutak (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam”. Jurnal Rekaman. Vol 4. No. 2 Juni 2020. ISSN cetak: 2598-8107. ISSN online: 2620-9500.
- Wan Dedi Wahyudi & Zaluspan Tupti (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen . Vol 2. No. 1, Maret 2019. ISSN online: 2623-2634.
- Wisdalia Maya Sari, Fitria & Erik Astrada (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas”. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK). Vol 24, No. 3. ISSN cetak:1693-4768. ISSN online:2656-8861.