

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

I Gusti Ngurah Agus Cahyadi Kesuma ⁽¹⁾

Putu Herny Susanti ⁽²⁾

I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: aguscahyaddi@gmail.com

ABSTRACT

The success of a business, both groups and individuals, is largely determined by the human resources in it. Optimal human resources will be able to realize the company's goals, namely to get profits. This study aims to determine the effect of motivation and organizational culture on employee performance. This research was conducted at the Depo Bagoes Bangunan. The number of samples is 95 respondents determined using the saturated sample method. Data collection was carried out by observation, interviews, and questionnaires. Based on the results of the study it can be seen that motivation has a positive and significant effect partially on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect partially on employee performance. Motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. This shows that the better the motivation and organizational culture, the higher the performance of its employees. However, in the future the Depo Bagoes Bangunan must pay attention to the amount of incentives distributed to employees in accordance with employee achievements so that later employees are motivated to continue to work even better.

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Organizational Culture*

ABSTRAK

Suksesnya suatu usaha baik kelompok maupun perorangan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang optimal akan mampu mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mendapat laba. Penelitian ini ingin menyelidiki bagaimana motivasi dan budaya kerja di organisasi berdampak pada kinerja para karyawan. Lokasi pelaksanaan penelitian adalah Depo Bagoes Bangunan di Gianyar. Jumlah sampel sebanyak 95 orang yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Namun, Depo Bagoes Bangunan kedepannya harus memperhatikan besaran insentif yang dibagikan kepada karyawan sesuai dengan pencapaian prestasi karyawan sehingga nantinya karyawan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi.

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

Pendahuluan

Dalam perspektif Hamali (2016), sumber daya manusia adalah suatu proses strategis dalam mewujudkan manajemen pengorganisasian sumber daya, keterampilan, pengembangan, dan

motivasi. Dalam prinsipnya, perusahaan harus menyimpulkan pemahaman bersama dan perspektif dari karyawan, pemimpin, dan semua elemen yang mendukung sumber daya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai ketika kinerja sumber daya manusia berlangsung sesuai dengan standar operasional yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah efisiensi kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif selama periode waktu yang ditentukan, sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan.. Pengukuran kinerja karyawan diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas dan fungsi umum yang berada di bawah tanggung jawabnya.

Penelitian dilakukan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar yang merupakan perusahaan distributor bahan bangunan dan telah berdiri sejak 2009. Depo Bagoes Bangunan memiliki harapan dan tujuan yang digagas dalam sebuah visi dan misi. Depo Bagoes Bangunan terus memprioritaskan kepuasan pelanggan, beradaptasi dan berinovasi untuk meningkatkan pangsa pasar di bisnis retail bahan bangunan di Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Semabaung No.18 Bedulu, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Depo Bagoes Bangunan ini telah berjalan selama kurang lebih 13 tahun. Perusahaan ini dipimpin oleh Bapak Made Bagus Indra Yudiawan dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan yang telah mengisi posisi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Bapak Made Bagus Indra Yudiawan.

Depo Bagoes Bangunan secara sistematis selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja anggotanya, namun dalam operasionalnya dinilai masih mengalami beberapa kendala terkait kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari fluktuasi kompensasi finansial karyawan selama tahun 2022. Berikut disajikan data gaji karyawan Depo Bagoes Bangunan selama tahun 2022.

Tabel 1 Kompensasi Gaji Karyawan Depo Bagoes Bangunan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Gaji	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan Hari Raya	Total Kompensasi
Januari	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Februari	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Maret	95	1.700.000	75.000	200.000	1.975.095
April	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Mei	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Juni	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Juli	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Agustus	95	1.700.000	75.000		1.700.095
September	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Oktober	95	1.700.000	75.000		1.700.095
November	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Desember	95	1.700.000	75.000		1.700.095
Jumlah		20.400.000	900.000	200.000	20.676.140
Rata-rata	95	1.700.000	75.000	200.000	1.723.012

Sumber : Depo Bagoes Bangunan (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan kompensasi finansial yang layak dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan menggunakan sistem penggajian bulanan, dimana besaran gaji pokok tidak disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan itu sendiri, akibatnya banyak keluhan karyawan mengenai kompensasi gaji.

Faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang berlaku di perusahaan. Dimana budaya organisasi dapat menjadi kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun secara tidak langsung dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu perusahaan. Kuat lemahnya budaya akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi akan berkembang seiring berjalannya waktu, serta manfaat dari adanya budaya di dalam organisasi akan memberi manfaat atau bahkan membawa dampak bagi kinerja organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, terdapat beberapa permasalahan budaya yang terjadi. Banyak karyawan menunggu arahan dari pimpinan ketika menjalankan tugas, meskipun sebenarnya mereka sudah memiliki tugas dan fungsi yang jelas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Situasi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di kalangan karyawan belum mencapai harapan yang diinginkan. Selain itu, berkaitan dengan inisiatif karyawan dalam pekerjaan, dimana masih terdapat tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Secara tidak langsung karyawan seringkali terkesan menyepelekan dan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan juga mempunyai hubungan yang pasti dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan dasar dan motivasi seseorang yang memerlukan terpenuhinya kebutuhan dasar yang diinginkan, sehingga bila diperlukan dapat membawa keberhasilan dalam kegiatannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mengusahakan melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Motivasi memiliki peran penting dalam mewujudkan suksesnya organisasi, baik pada sector privat maupun sector publik. Adanya motivasi akan memberi pengaruh pada tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai terhadap organisasi, dan budaya dalam bekerja.

Terdapat faktor internal dan eksternal berkaitan dengan motivasi karyawan yang menjadi pengahambat jalannya perusahaan. Salah satu faktor eksternal adalah tingkat pendidikan setiap pegawai. Hal ini tentunya berkaitan dengan perbaikan umum dan pemahaman terhadap seluruh lingkungan kerja karyawan. Tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya meningkatkan motivasi personel. Berdasarkan informasi yang diterima, siswa SMA sebanyak 81 orang dan sarjana sebanyak 14 orang, kualifikasi pemasaran hanya sekitar 45%. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui tingkat keahlian setiap karyawannya. Tingkat pelatihan tertentu memberikan pengetahuan tertentu kepada seorang pegawai sehingga ia dapat melaksanakan

tugasnya dengan baik. Faktor internal juga dipengaruhi oleh pemberian penghargaan (*reward*). Permasalahan tersebut dilihat dari kurangnya *reward* yang diberikan pada karyawan menyebabkan rendahnya motivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut mendapat keluhan dari beberapa karyawan yang merasa telah bekerja dengan sangat baik. Selain itu, masalah lain yang muncul adalah kehadiran karyawan dalam bekerja yang secara tidak langsung akan menghambat penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari daftar presentase karyawan Depo Bagoes Bangunan tahun 2021.

Tabel 2 Absensi Karyawan Depo Bagoes Bangunan Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja senyatanya	Persentase absensi
Januari	95	26	2470	51	2419	2,1%
Februari	95	24	2280	48	2232	2,1%
Maret	95	26	2470	52	2418	2,1%
April	95	25	2375	47	2328	2,0%
Mei	95	24	2280	55	2225	2,4%
Juni	95	27	2565	54	2511	2,1%
Juli	95	26	2470	47	2423	1,9%
Agustus	95	26	2470	53	2417	2,1%
September	95	27	2565	50	2515	1,9%
Oktober	95	25	2375	46	2329	1,9%
November	95	26	2470	52	2418	2,1%
Desember	95	27	2565	49	2516	1,9%
Jumlah		309	29355	604	28751	24,7%
Rata-rata		26	2446,25	50,33	2395,917	2,1%

Sumber: Depo Bagoes Bangunan (2022)

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2022 sebesar 2,1% menunjukkan tingkat absensi tinggi. Tingginya tingkat absensi dikarenakan karyawan yang sembarangan mengambil libur, pengambilan libur tersebut juga dikarenakan pengambilan dari hak setiap karyawan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei sebanyak 2,4% dikarenakan banyak karyawan mengambil cuti dadakan dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juli, September, Oktober, dan Desember yaitu sebanyak 1,9%. Rata-rata jumlah hari kerjayang hilang selama 2022 adalah 50,33 hari setiap bulannya dimanaijumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Mei sebanyak 55 hari dan yang terendah terjadi pada bulan Oktober sebanyak 46 hari. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya motivasi atau dorongan karyawan untuk mematuhi jam kerja yang ditentukan pada Depo Bagoes Bangunan Gianyar.

Perlu adanya suatu perbaharuan kebijakan dalam perusahaan, sehingga nantinya mampu menumbuhkan motivasi bagi individu dan perusahaan untuk dapat berkembang lebih baik, baik dari kinerja karyawan maupun kemajuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, seorang pimpinan

harus mampu berlaku adil serta memahami kebutuhan karyawan, sehingga dapat menguntungkan bagi kedua pihak.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sifat asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable yang dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 95 orang di Bagoes Depo Gedung Gianyar. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan penyebaran angket. Uji default klasik dan uji autokorelasi digunakan sebagai teknik analisis data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variable motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil koefisien reliabilitas instrument variable motivasi adalah sebesar 0,837, instrument variable budaya organisasi adalah sebesar 0,878 dan variable kinerja karyawan adalah sebesar 0,930, memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,200 > 0,05$, penelitian ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Hasil dari pengujian multikolinearitas menyatakan bahwa nilai tolerance masing-masing variable motivasi dan budaya organisasi adalah sebesar 0,753. Nilai VIF untuk variable bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi adalah masing-masing sebesar 1,328. Hal tersebut menyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada semua variable bebas pada model regresi yang digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variable motivasi adalah sebesar 0,901 dan nilai signifikansi variable budaya organisasi adalah sebesar 0,282. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi dalam model regresi.

Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Tabel 3 Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.176	3.228		.674	.502
Motivasi	.903	.162	.456	5.573	.000
Budaya Organisasi	.684	.144	.390	4.762	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis program SPSS *Version 25.0 for Windows*, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,176 + 0,903X_1 + 0,684X_2$$

Sehingga memberikan informasi bahwa:

$a = 2,176$ artinya adalah bahwa konstanta sebesar 2,176 artinya jika motivasi (X_1), dan budaya organisasi (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variable lain. Kinerja karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 2,176 satuan.

$b_1 = 0,903$ artinya bahwa koefisien regresi variable oleh variable motivasi (X_1) sebesar 0,903 di mana berarti akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan asumsi variable budaya organisasi (X_2) nilainya tetap, maka motivasi mempengaruhi kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,903 satuan.

$b_2 = 0,684$ artinya bahwa koefisien regresi variable budaya organisasi (X_2) sebesar 0,684 di mana berarti bahwa akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif. Dengan asumsi variable motivasi (X_1) nilainya tetap, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kemungkinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,684 satuan dalam bentuk angka numerik.

Hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 53,6% oleh variable independen yaitu motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan 46,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variable-variable di luar variable independen penelitian ini.

Tabel 4 Output SPSS Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1149.305	2	574.653	53.209	.000 ^b
Residual	993.600	92	10.800		
Total	2142.905	94			

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji F mengungkapkan angka F hitung mencapai 53,209, sementara probabilitas (p-value) berada pada angka 0,000, yang lebih rendah daripada nilai batas 0,05. Artinya, keseluruhan variabel independen, yakni motivasi dan budaya organisasi, memiliki dampak yang signifikan secara bersama terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan temuan ini, kita dapat mengonfirmasi bahwa hipotesis H1 menerima dukungan.

Tabel 5 Output SPSS Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	3.228		.674	.502
	Motivasi	.903	.162	.456	5.573	.000
	Budaya Organisasi	.684	.144	.390	4.762	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Melalui hasil uji t tersebut, terlihat bahwa pada variabel Motivasi (X1), seperti yang dapat ditemukan di Tabel 5, didapatkan angka t hitung sebesar 5,573 dengan probabilitas sebesar 0,000, yang jelas lebih rendah daripada angka 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara sebagian (parsial) antara motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H2 dapat diterima. Selanjutnya, melalui uji t pada variabel budaya organisasi (X2), sebagaimana yang tercatat di Tabel 5, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,762 dengan probabilitas 0,000, yang juga berada di bawah nilai ambang 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Karena itu, hipotesis H3 pun dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberi kesimpulan bahwa motivasi yang tinggi dan budaya organisasi yang positif saling melengkapi sehingga menciptakan kondisi optimal untuk kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap hasil kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka semakin optimal pula kinerja pegawainya. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap hasil kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu perusahaan menerapkan budaya organisasi yang baik, maka kinerja karyawannya akan semakin optimal.

Disarankan agar perusahaan meningkatkan dukungan dan pengakuan antar rekan dengan mengembangkan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, baik secara formal maupun informal. Selain itu, aktivitas sosial dan aktivitas luar ruangan yang lebih sering memperkuat hubungan antar rekan kerja di luar lingkungan kerja formal dan mempererat komunikasi antar karyawan dan atasan.

Daftar Pustaka

- Agustini, I. G. A. A., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493-2508.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019, October). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 243-250).
- Gunawan, E., Akhmad, J., & Sofiati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Madubaru Di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral Dissertation, Stie Widya Wiwaha).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1-13.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variable moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Martadewi, E., Sudarno, S., & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 737-748.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Puspasari, M. A. W. (2014). *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.

-
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54-61.
- Safaah, L., & Suparwati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kai Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(02).
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 4(1), 63-68.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.