



Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya

Adila¹, Handy Aribowo²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, ²Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Abstract

Received: 27 November 2023

Revised: 08 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

Penelitian ini ingin mengetahui secara lebih lanjut tentang "Pengaruh Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah)". Yang melatar belakangi diadakan penelitian ini adalah sudah menjadi suatu keharusan di sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik, agar perusahaan tersebut dapat merealisasikan segala rencana yang telah di susun. Dalam sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang harus benar-benar di perhatikan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan perusahaan agar menjadi lebih kompetitif dalam bersaing. Karyawan tergolong bagian paling penting di dalam sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel. Sedangkan untuk penunjang dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah, sampel yang diambil adalah 120 reponden yang ditentukan berdasarkan rumus SEM (Structural Equation Modelling), dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak sedehana. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

Keywords: *Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author: adilaa4794335@gmail.com

How to Cite: Adila, A., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10405540>.

PENDAHULUAN

Sudah menjadi suatu keharusan di sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik, agar perusahaan tersebut dapat merealisasikan segala rencana yang telah di susun. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang harus benar-benar di perhatikan dan sangat berperan penting dalam mewujudkan perusahaan agar menjadi lebih kompetitif dalam bersaing. Karyawan tergolong bagian paling penting di dalam sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi peningkatan kinerja dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses, yaitu dengan

adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan . Mengembangkan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses, yaitu dengan adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi.

Selain faktor dari budaya kerja yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin organisasi tersebut, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan organisasi. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai itu sendiri dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai itu sendiri.

Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya . Perusahaan juga harus konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus berkembang. Dengan adanya semangat dan profesionalisme yang melekat di dalam diri karyawan, semua pekerjaan akan berlangsung secara optimal dan maksimal

Di PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah masih ada beberapa pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan seperti tidak mengikuti briefing pagi dan kurangnya inisiatif dari diri sendiri. Karyawan yang bekerja pada

PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah terbagi atas dua bagian yaitu organik dan tenaga ahli daya. Adapun jumlah karyawannya untuk organik sebanyak 110 orang dan karyawan tenaga ahli daya sebanyak 115 orang.

Dari hasil analisis di atas, pemikiran penulis terdorong untuk membahas tema penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah”. yang merupakan perusahaan subholding dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018), Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Triguno, dkk (2014) indikator-indikator budaya kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja, disiplin kerja.

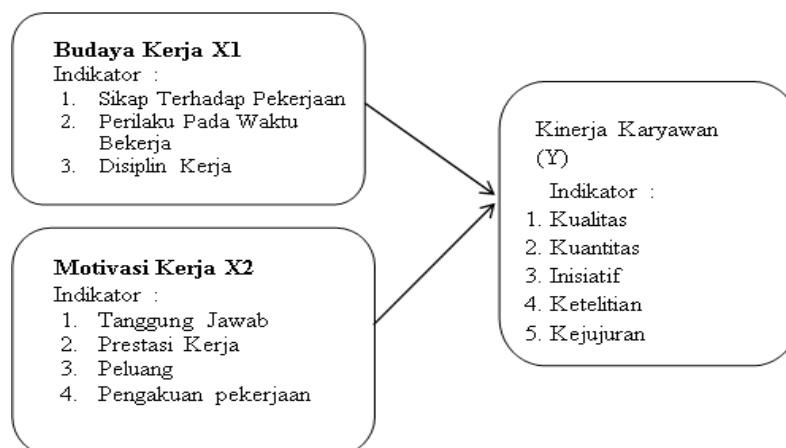
Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Bayu Fadillah (2013) indikator-indikator motivasi kerja adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang, pengakuan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, inisiatif, ketelitian, kejujuran.

Kerangka Teori Dan Hipotesa



Gambar 1. Kerangka Teori

H1 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

H3 : Budaya kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah jenis penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh Budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas atau variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau variabel dependen pada PT Pelindo Multi Terminal Brand Jamrud Nilam Mirah. Jumlah populasi yaitu seluruh karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Brand Jamrud Nilam Mirah yang berjumlah 225 orang karyawan. Sedangkan jumlah sampel yaitu 120 responden yang ditentukan berdasarkan rumus SEM (*Structural Equation Modelling*) dan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dan menggunakan metode *purposive sampling*. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dengan bobot nilai sebesar 1-4 dan melakukan observasi terhadap responden secara langsung. Sedangkan data sekunder didapat secara tidak langsung atau berasal dari berbagai studi literatur, dokumen, jurnal atau penelitian sebelumnya yang sudah diteliti.

HASIL & PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini ada 3 deskripsi yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 105 orang (87,5%) sedangkan perempuan hanya sebanyak 15 orang (12,5%). Untuk deskripsi responden berdasarkan usia yang mendominasi adalah pada usia 31-40 Tahun yaitu sebanyak 49 orang (40,8%), sedangkan usia 41-50 Tahun sebanyak 45 orang (37,5%), usia >50 sebanyak 16 orang (13,3%), dan usia 20-30 Tahun sebanyak 10 orang (8,3%). Dan yang terakhir adalah deskripsi responden berdasarkan lama bekerja yang mendominasi adalah karyawan yang lama bekerja selama 11-20 Tahun yaitu sebanyak 49 orang (40,8%), sedangkan karyawan yang lama bekerja selama 1-10 Tahun sebanyak 41 orang (34,2%), karyawan yang lama bekerja selama 21-30 Tahun sebanyak 30 orang (25,0%), dan karyawan yang lama bekerja selama >30 Tahun belum ada atau (0%).

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r-hitung yang dari hasil pengolahan data di SPSS memiliki nilai yang lebih besar (>) dari

nilai r-tabel. Nilai r-tabel didapatkan dari 120 responden dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yaitu 0,1793

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data di SPSS memiliki nilai yang lebih besar (>) dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig* dari hasil pengolahan data di SPSS yaitu sebesar 0,511, yang mana hasil tersebut lebih besar (>) dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji Multikolinearitas disimpulkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi antara kedua variabel independen (budaya kerja dan motivasi kerja) karena pada hasil pengolahan data di SPSS didapat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari ketiga variabel independen lebih kecil (<) dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar (>) 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan kedua variabel independen memiliki nilai signifikan sebesar 0,642 dan 0,135 yang mana nilai signifikan > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda disimpulkan bahwa pertama, variabel budaya kerja memiliki nilai beta 0,409 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang bernilai positif (+), hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat. Kedua, variabel motivasi kerja memiliki nilai beta 0,433 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang bernilai positif (+), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Dari Hasil uji t (uji parsial) disimpulkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel budaya kerja sebesar 0,409, untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,433. Hal itu membuktikan variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena memiliki nilai signifikan < 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil uji F (uji simultan) disimpulkan bahwa hasil perhitungan F-hitung yaitu sebesar 41,029 > F-tabel sebesar 3,073 dengan nilai Signifikan $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti variabel independen yaitu budaya kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 41,2%, sedangkan sisanya yaitu 58,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari pengujian yang dilakukan penulis didapatkan hasil budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai Signifikan $< 0,05$ yang mana artinya variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel budaya kerja lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 403.

Hal ini sesuai dengan jurnal dari Ferdi Kurniawan, Erliana, dan Nova Mardiana (2019) mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Ada juga jurnal dari Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan (2018) mengenai Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Dari pengujian yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Signifikan $< 0,05$ yang mana artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel Motivasi kerja lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 570.

Hal ini sesuai dengan jurnal dari Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, dan Andi Astinah Adnan (2018) mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada juga jurnal dari Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021) mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pengujian yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa kedua variabel independen yaitu budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana ketika diuji dengan Uji F menunjukkan nilai Signifikan $0,00 < 0,05$ dengan nilai F hitung 41.029 yang mengartikan variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 709.

Hal ini sesuai dengan jurnal Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021) mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ada juga jurnal dari Ferdi Kurniawan, Erliana, Nova Mardiana (2019) mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, S., Halin, H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia Divre Iii Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 99–106.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Faisal, A., Sjarief, E., & Panjaitan, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkbbn Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eba*, 5(1).
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289.
- 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, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 350–361.

- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 358–370.
- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*.
- Skera, S. Y. W., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2-Apr), 419–434.
- Suyarti, S., & Parella, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–15.
- Tj, H. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gcm). *Media Bina Ilmiah*, 14(9), 3261–3266.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.