



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH

Agung Hendra Djatmiko, Harsono, Mokh Natsir

Universitas Merdeka Malang

agung.henko73@gmail.com, pasca@unmer.ac.id, mokh.natsir@unmer.ac.id

Abstrak

Pengolahan sumber daya manusia yang dimaksud adalah penyusunan pegawai, desain sistem perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier pegawai, evaluasi kinerja pegawai, kompensasi, motivasi dan hubungan antar tenaga kerja. Namun masih adanya permasalahan internal pegawai yang tidak memiliki semangat kerja, pesimis, dan menunda pekerjaan dapat berdampak pada produktivitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan 1) Mendeskripsikan kinerja pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi. 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja. 3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 5) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang. Sampel penelitian ini sebanyak 68 orang Pegawai Negeri Sipil Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja ini membuktikan bahwa motivasi kerja belum menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terkait kondisi budaya organisasi yang ada.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.

Abstract

The processing of human resources referred to is the preparation of employees, planning system design, employee development, employee career management, employee performance evaluation, compensation, motivation and relations between workers (Sinambela, 2021). However, there are still internal problems of employees who lack enthusiasm for work, are pessimistic, and delay work which can have an impact on employee performance productivity. The aims of this study are 1) to describe employee performance, work motivation and organizational culture. 2) Analyze the influence of organizational culture on work motivation. 3) Analyze the influence of organizational culture on employee performance. 4) Analyze the effect of work motivation on employee performance. 5) Analyzing the influence of organizational culture on employee performance through work motivation at the Regional Revenue Agency Office of Malang Regency. The sample of this research was 68 Civil Servants of the Regional Revenue Agency of Malang Regency. The data analysis technique used is path analysis. The results of the study prove that organizational culture has a positive and significant effect on work motivation, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has no effect on the relationship of organizational culture to employee performance. Conclude that organizational culture has a positive and significant influence on work motivation. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Work motivation has a positive and significant influence on employee performance. While Organizational Culture on Employee Performance through Work Motivation proves that work motivation has not become an important part in improving employee performance related to the existing organizational culture conditions.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi bisnis. Bagi organisasi publik sumber daya manusia adalah penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan untuk organisasi bisnis sumber daya manusia berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misi organisasi yang ingin dicapai perusahaan (Al-Ayyubi, 2022). Dalam proses pengembangan sumber daya manusia tentunya berkaitan dengan budaya organisasi disuatu organisasi sehingga diperlukan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang maksimal sehingga dapat mendukung produktivitas kinerja pegawai (Lestari, 2020).

Produktivitas kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya lingkungan internal maupun eksternal organisasi salah satunya adalah budaya organisasi sehingga sangat penting bagi suatu organisasi yang mampu menciptakan budaya yang dapat mendorong tenaga kerja dalam peningkatan kinerja yang maksimal bagi organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Pengolahan sumber daya manusia yang dimaksud adalah penyusunan pegawai, desain sistem perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier pegawai, evaluasi kinerja pegawai, kompensasi, motivasi dan hubungan antar tenaga kerja (Sinambela, 2021). Namun masih adanya permasalahan internal pegawai yang tidak memiliki semangat kerja, pesimis, dan menunda pekerjaan dapat berdampak pada produktivitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Adha et al., 2019). Budaya organisasi positif dapat memberikan dampak pada perilaku, pola kerja, efektifitas kerja pegawai, serta respon pelanggan (Wiyanto & Idrus, 2021).

Kondisi faktual menunjukkan bahwa tahun 2022 terdapat beberapa pos pendapatan daerah yang realisasinya belum mencapai pagu anggaran, hal ini menjadi fokus evaluasi bagi pemerintah daerah. Khususnya Badan Pendapatan Daerah di Kabupaten Malang terus mendorong dan melakukan pengawasan pada sumber pendapatan sehingga dapat meningkatkan anggaran pendapatan belanja daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang harus terus mendorong dan memotivasi para pegawai untuk bekerja secara efektif, efisien serta menjaga nilai-nilai organisasi sehingga tujuan Badan Pendapatan Daerah untuk dapat membantu meningkatkan perekonomian masyarakat dengan meningkatkan pendapatan asli daerah terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dapat diwujudkan.

Kondisi faktual serta hasil penelitian terdahulu ini yang kemudian mendorong peneliti untuk melakukan kajian serta penelitian ulang terkait pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja di wilayah Kantor Badan Pendapatan Daerah Kab. Malang Provinsi Jawa Timur. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja diantaranya Andayani dan (Andayani, 2019), (Al-Ayyubi, 2022), (Tajuddin et al., 2020) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Penelitian Giantari dan Riana dan (Giantari & Riana, 2017), (Rahmawaty, 2017), (Sagita et al., 2018) membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Prayudi, 2020), (Fauziah et al., 2020), (Andayani, 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil analisis jalur yang dilakukan

(Haqq, 2016) dan (Al-Ayyubi, 2022) membuktikan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi tidak mampu memperkuat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

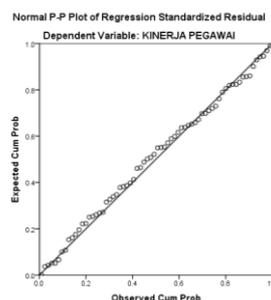
METODE PENELITIAN

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja (Y1) belum menjadi bagian penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi seperti ini berarti variabel Motivasi Kerja bertindak sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa :

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dan tidak terdapat plot yang menjauh dari plot lainnya atau dari garis diagonal, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji multikolonearitas

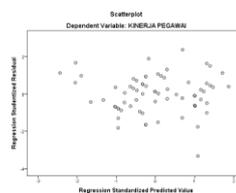
Tabel 1 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X)	0,595	1,681
Motivasi Kerja (Y1)	0,595	1,681

Sumber: Data primer, diolah 2023

Pada data anda menunjukkan ada gejala multikolinearitas pada variabel bebas sebab $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$. Sehingga disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

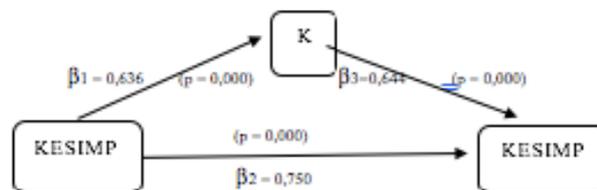
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berserakan dan tidak membentuk pola tertentu, hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model ini, artinya persepsi responden pada penelitian ini dapat diukur.

Analisis Model persamaan Struktural (SEM)

$$\begin{aligned}
 4, R^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} * \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,405} * \sqrt{1 - 0,563}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,595} * \sqrt{1 - 0,437}) \\
 &= 1 - (0,771 * 0,661) \\
 &= 1 - 0,508 \\
 &= 0,492
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai total koefisien determinasi sebesar 0,492. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian ini sebesar 49,2%. Sedangkan, untuk sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain digunakan dalam penelitian ini. Penjelasan diatas memberikan makna bahwa model dalam penelitian ini diterima sebagai alat analisis yang teruji dan mampu membuktikan hipotesis yang telah dibuat.

4. Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 3 Analisis Jalur

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Nilai p	Pengaruh tidak langsung
Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Motivasi kerja (Y1)	0,636	0,000	
Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y2)	0,750	0,000	
Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja pegawai (Y2)	0,644	0,000	
Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)			0,636*0,644 = 0,409

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja (Y1) belum menjadi bagian penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi seperti ini berarti variabel Motivasi Kerja bertindak sebagai variabel mediasi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis pertama yang dilakukan membuktikan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya bahwa indikator-indikator Budaya organisasi seperti Nilai, Kepercayaan, Tradisi dan Norma yang diterapkan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang memberikan dampak positif atas peningkatan Motivasi Kerja Pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan mereka. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi positif hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi di Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Malang meningkat akan meningkatkan juga Motivasi Kerja Pegawainya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang berperan penting dalam peningkatan Motivasi Kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari setiap sebaran indikator Budaya Organisasi yang memberikan kontribusi terhadap meningkatnya Motivasi Kerja terutama indikator kepercayaan dan normal yang berlaku di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

Para Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang memahami dan menjalankan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan mereka. Ketika nilai-nilai dalam organisasi dijalankan dengan baik maka pekerjaan akan lebih maksimal dan organisasi dapat meraih tujuannya. Para pegawai juga dapat menjaga setiap kepercayaan dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik. Ketika kepercayaan dapat dijaga dan dijalankan dengan baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman serta adanya rasa saling percaya didalam lingkungan organisasi tersebut. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Andayani, 2019), (Al-Ayyubi, 2022), (Tajuddin et al., 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis kedua yang dilakukan membuktikan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap indikator-indikator Budaya organisasi seperti Nilai, Kepercayaan, Tradisi dan Norma yang diterapkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam setiap kegiatan mereka. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi positif hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang meningkat akan meningkatkan juga Kinerja para Pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak positif bagi organisasi dan dapat memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja secara bersama-sama (Prahiawan & Pancasasti, 2021).

Budaya organisasi menjadi kepribadian atau jati diri organisasi yang tumbuh oleh sistem dan nilai terkait perilaku yang tercermin dalam sikap, persepsi seseorang-orang yang berada dalam suatu kelompok organisasi (Asrul et al., 2021). Budaya Organisasi akan mempengaruhi setiap aspek dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku individu dan kinerja bahkan mempengaruhi lingkungan kerja tersebut. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Giantari & Riana, 2017), (Rahmawaty, 2017), (Sagita et al., 2018) didukung oleh penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis ketiga yang dilakukan membuktikan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya bahwa indikator-indikator Motivasi kerja seperti Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif, Kreatifitas yang diterapkan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang

memberikan dampak positif atas peningkatan Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan mereka. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang meningkat akan meningkatkan juga Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang berperan penting dalam peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari setiap sebaran indikator Motivasi Kerja yang memberikan kontribusi terhadap meningkatnya Kinerja pegawai terutama indikator Dorongan Mencapai Tujuan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja atau prestasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Prayudi, 2020), (FAUZIYAH, 2019), (Andayani, 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja belum menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terkait kondisi budaya organisasi yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi yang buruk atau tidak baik secara signifikan menurunkan kinerja pegawai seiring dengan rendahnya motivasi kerja. Hal ini terlihat dari pimpinan yang kurang memberikan perhatian atau apresiasi kepada para pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja belum cukup baik untuk memperkuat hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

Hal ini didukung dengan teori Abraham Maslow yang menyatakan dimana kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan tidak didukung dengan baik melalui jenjang karir yang meningkat apabila mengalami pencapaian tertentu. Sehingga, apabila mengharapkan motivasi yang dapat memotivasi pegawai Badan Pendapatan daerah Kabupaten Malang seharusnya memberikan apresiasi atau penghargaan kepada para pegawai ketika mendapatkan pencapaian tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Haqq, 2016) dan (Al-Ayyubi, 2022) membuktikan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi tidak mampu memperkuat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja ini membuktikan bahwa motivasi kerja belum menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terkait kondisi budaya organisasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian*

IPTEKS, 4(1), 47–62.

- Al-Ayyubi, I. K. (2022). *PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PSC 119 KOTA MALANG*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198–2209.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53–62.
- FAUZIYAH, R. (2019). *ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN TERHADAP FINANCIAL STATEMENT FRAUD*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.
- Haqq, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56–68.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua). *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(2), 26–42.
- Prahiawan, W., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 2(1), 64–78.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63–72.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278–287.
- 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.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Tajuddin, M., Tumirin, T., & Desembrianita, E. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 170–187.
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License