

UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN UMUM BERBASIS MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI PADA INTANSI X

Sapta Prayoga¹, Aam Rachmat Mulyana²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
saptaprayoga_20p082@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan serta upaya meningkatkan kinerja berdasarkan motivasi kerja dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data melibatkan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan teknik analisis regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara parsial. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja di bagian umum instansi x. Simpulan, bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja, budaya organisasi, serta persepsi atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada bagian umum instansi X berada dalam kategori cukup, dengan motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja, di mana keberhasilan dan stabilitas menjadi sub variabel tertinggi, sementara peluang untuk maju, perhatian terhadap detail, dan ketepatan waktu menjadi sub variabel terendah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship and efforts to improve performance based on work motivation and organizational culture. The research method used is quantitative with data collection through library research and field research using interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method involves a descriptive and associative approach, with multiple regression analysis techniques using SPSS software version 25. The results of the study indicate that work motivation and organizational culture have a partial positive effect. Simultaneously affect performance in the general section of agency x. The conclusion is that the respondents' responses to work motivation, organizational culture, and the perception of direct superiors towards employee performance in the general section of agency X are in the sufficient category, with work motivation and organizational culture partially and simultaneously affecting performance, where success and stability are the highest sub-variables, while opportunities for advancement, attention to detail, and punctuality are the lowest sub-variables.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam struktur organisasi diakui sebagai elemen yang krusial dan tak dapat dipisahkan. SDM menjadi faktor kunci dalam

menentukan arah perkembangan organisasi, sehingga perlu dikelola dengan profesionalisme. Penting untuk melakukan pengelolaan dan pengaturan dengan cermat terhadap elemen-elemen yang ada di dalam organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kehadiran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi semakin krusial karena organisasi itu sendiri merupakan produk dari interaksi manusia, dan kemampuan sumber daya ini menentukan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Melalui dedikasi dan kreativitas memiliki peran penting dalam konteks organisasi. mampu menciptakan produk dan layanan berkualitas. Hal ini menekankan peran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci bagi kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam memastikan bahwa SDM tersebut dikelola secara optimal untuk kepentingan organisasi. Maka dari itu memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia adalah salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan (Syardiansah et al., 2021).

Manusia sebagai sumber daya dianggap sebagai aset yang paling berharga dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Peran kunci sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karena itu, karyawan memiliki peranan utama dalam menentukan apakah suatu perusahaan akan berhasil atau gagal. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, di mana kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Kinerja di Instansi x masih terdapat penilaian kinerja dengan kategori kurang 4,3% dan cukup 30,4%, dimana hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antarra yang di harapkan intansi dengan hasil kerja pegawai, selain itu kinerja pegawai dengan katergori kurang dan cukup masih menjadi perhatian khusus untuk bisa lebih ditekan guna bisa meningkatkan peforma intansi untuk bisa memasang target lebih tinggi lagi kedepannya. Kinerja adalah salah satu cara bagi instansi dikarenakan kinerja karyawan adalah faktor penting yang dapat sangat memengaruhi kemajuan atau kemunduran sebuah instansi (Sadat et al., 2020). Kinerja merujuk pada prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas, mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya di dalam suatu organisasi. Ini melibatkan kemampuan individu atau kelompok dalam memenuhi harapan terkait fungsi dan perilaku yang sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk aspek kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Sutrisno, 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu motivasi kerja. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja merujuk pada segala faktor yang membangkitkan semangat, keinginan, dan energi dari dalam diri seseorang. Faktor-faktor ini mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku individu agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Didukung oleh penelitian (Skera et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Masih terdapat tingkat kinerja yang rendah ditinjau dari frekuensi ketidakhadiran sebanyak 72 kali dalam setahun, hal ini akan berdampak pada tugas yang tidak sesuai dengan waktunya, dengan ini dapat dikatakan jika motivasi kerja masih rendah. Selaras dengan pendapat dari (Gustin et al., 2021), mengatakan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran dapat menunjukkan tanda-tanda motivasi karyawan yang rendah. Didukung pendapat dari (Prabowo & Ropiyan, 2020) rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatannya. Mengingat absensi dan keterlambatan pegawai yang cenderung

tinggi, perlu memberikan perhatian khusus terhadap hal tersebut. Jika dibiarkan akan berdampak pada produktifitas instansi karena kinerja pegawai yang buruk.

Budaya organisasi merupakan elemen lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja. Mekanisme yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budaya organisasinya. Budaya organisasi yang kuat membantu organisasi mencapai tujuannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Rochmah et al., 2019). Menurut (Manafe & Nugraha, 2021) mengatakan budaya organisasi di dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai penggerak atau pengubah, karena budaya itu terbentuk dari proses belajar-mengajar sehingga budaya organisasi itu bersifat dinamis dan tidak kaku. Budaya organisasi adalah prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan mendasar yang merupakan landasan utama bagi sistem dan praktek-praktek manajemen di dalam sebuah organisasi yang akan meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan tersebut yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa budaya organisasi sudah disosialisasikan kepada pegawai namun ada saja nilai yang tidak dilaksanakan seperti halnya nilai akuntabel dan loyal dimana seharusnya memang harus bisa dilaksanakan secara rutin.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut (Sugiarti, 2023) motivasi kerja merupakan keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi. Motivasi kerja ialah segala hal yang berasal dari keinginan seseorang, memunculkan semangat dan keinginan dari dalam diri, yang dapat memengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku agar mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang diemban (Sitorus, 2020). Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah daya penggerak pada setiap individu dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengoptimalkan pencapaian suatu target pada perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi ialah nilai-nilai yang menjadi patokan atau pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan perilaku dan kewajibannya di dalam organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang tak terlihat namun mampu memengaruhi pemikiran, perasaan, dan perilaku individu yang bekerja di dalam suatu organisasi (Afandi, 2018). Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah identitas bagi suatu organisasi yang terdiri dari simbol, nilai, kepercayaan dan merupakan pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

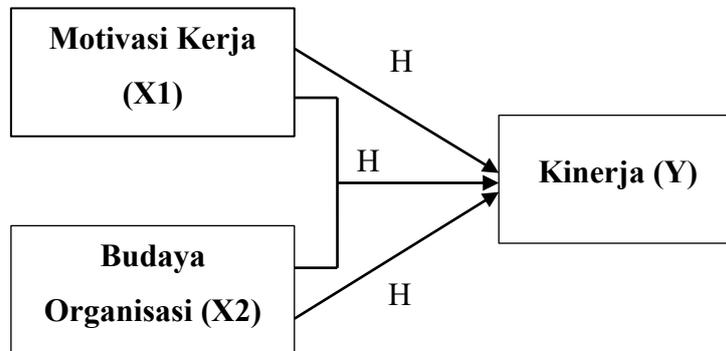
Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang diperlihatkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari di organisasi atau perusahaan selama periode tertentu (Ganyang, 2018). Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan

bahwa kinerja melibatkan pencapaian atau hasil kerja individu yang terlihat melalui prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan diantaranya yaitu wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Variabel yang diuji diantaranya ada tiga yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data melibatkan metode deskriptif dan metode asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), baik dalam pengamatan parsial maupun simultan. Kesimpulan yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN

Untuk mendapatkan pandangan responden terkait e-government, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Validitas dan reliabilitas kuesioner telah diuji menggunakan program SPSS 25. Dengan dilakukan perhitungan dimana sub variabel keberhasilan menjadi skor rata-rata tertinggi dengan memiliki nilai rata-rata 3,1 dimana skor tersebut dikatakan sedang. Sedangkan untuk sub variabel peluang untuk maju mendapat skor 2,1 yang dinyatakan skor tersebut sedang. Secara keseluruhan skor rata-rata variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 2,7 yang masuk kedalam kategori cukup. Berdasarkan hasil perhitungan sub variabel stabilitas menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,2 sedangkan sub variabel memperhatikan detail menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 2,3. Secara keseluruhan variabel budaya organisasi memiliki total skor rata-rata sebesar 2,8 yang dimana termasuk ke dalam kriteria cukup. Perhitungan sub variabel kemampuan kerja sama menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,2, sedangkan sub variabel ketepatan waktu menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 3,08. Secara keseluruhan variabel kinerja memiliki total skor rata-rata sebesar 3,3 yang dimana termasuk ke dalam kriteria cukup.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	6.874	2.312		2.973	.005
Motivasi Kerja	.274	.111	.294	2.471	.018
Budaya Organisasi	.369	.083	.528	4.440	.000

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1, diperoleh hasil uji regresi berganda yang kemudian dijelaskan melalui persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y_1 = 6,874 + 0,274X_1 + 0,369X_2$. Dalam penelitian ini, juga dilakukan pengukuran sejauh mana model mampu menjelaskan variabel kinerja. Jika nilai R Square mendekati 0, hal itu menandakan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki kelemahan dalam menjelaskan hubungan dengan variabel kinerja. Sebaliknya, jika nilai R Square mendekati 1, maka variabel independen memiliki kekuatan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan dengan variabel dependen, sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 2.
Determinasi Variabel

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.664	.441	.414	2.185

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,441. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan mampu menjelaskan variabel kinerja sebanyak 44,1%, dan dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang cukup berarti. Untuk menilai signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk melaksanakan pengujian hipotesis, dapat dilakukan uji parsial maupun uji simultan. Uji parsial digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen (X) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan uji hipotesis ini menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari *df* (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat t_{tabel} . Jadi *df* yang digunakan adalah $45 - 2 - 1 = 42$, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 2,018.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

<i>Variabel</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>T_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Prob.</i>	<i>Keterangan</i>
X1	2,471	2,018	0,018	0,05	Signifikan
X2	4,440	2,018	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan paparan tabel di atas maka dapat diindikasikan bahwa pada variabel motivasi kerja, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , yaitu $2,471 > 2,018$. Signifikansinya, pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,018, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di bagian umum instansi X. Sementara untuk variabel budaya organisasi menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,440 > 2,018$. Besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima H_0 ditolak yang berarti menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja bagian umum instansi x. Pada variabel budaya organisasi, terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu $4,440 > 2,018$.

Secara signifikan, pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat disimpulkan dari nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja di bagian umum instansi X. Uji simultan (Uji F) dilakukan guna menentukan apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji simultan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 16.552. Jadi f_{tabel} yang digunakan adalah $2 ; 45-2-1 = 42$, maka f_{tabel} yang digunakan $2 ; 42$ adalah 3,21. hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Peningkatan Kinerja Berbasis Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi	16.552	3,21	0,030	0,05	Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan, perubahan pada variabel motivasi kerja dan budaya organisasi menunjukkan nilai $0,030 < 0,05$. Ini berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja di bagian umum instansi X termasuk dalam kategori cukup, dengan sub variabel tertinggi pada keberhasilan dengan nilai rata-rata 3,1 dan sub variabel terendah pada peluang untuk maju dengan nilai rata-rata 2,1. Demikian pula, tanggapan responden terhadap budaya organisasi juga berada pada kategori cukup, di mana stabilitas menjadi sub variabel tertinggi dengan nilai rata-rata 3,2 dan perhatian terhadap detail menjadi yang terendah dengan nilai rata-rata 2,3. Berdasarkan persepsi atasan langsung, kinerja pegawai di bagian umum instansi X dinilai cukup, dengan kemampuan kerja sama sebagai sub variabel tertinggi dengan nilai rata-rata 3,2 dan ketepatan waktu sebagai yang terendah dengan nilai rata-rata 3,08. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian umum instansi X baik secara parsial maupun simultan:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bagian umum instansi X.

- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja bagian umum instansi X.
- 3) Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja bagian umum instansi X.

SIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan di Instansi X, ditemukan bahwa motivasi kerja di bagian umum tergolong kurang kuat, dengan sub variabel peluang untuk maju yang paling rendah, sementara sub variabel keberhasilan dinilai sedang. Budaya organisasi di bagian ini dianggap cukup baik, dengan stabilitas sebagai sub variabel tertinggi, dan perhatian terhadap detail yang terendah. Tingkat kinerja di bagian ini juga termasuk dalam kategori cukup memuaskan, di mana kemampuan kerja sama menempati posisi tertinggi, sedangkan ketepatan waktu berada di posisi terendah. Motivasi kerja dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian umum Instansi X, baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Gustin, G. M., Umam, M. F. K., Khatomy, H., Karantina, T., & Syukur, A. (2021). Pengembangan Potensi Wisata Untuk Meningkatkan Daya Tarik Wisatawan di Desa Ketapang Raya Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 4(2), 0–5. <https://doi.org/10.29303/jpmpi.v4i2.720>
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Prabowo, J. H., & Ropiyani, N. (2020). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat). *Semnas Iib Darmajaya*, 118–137.
- Rochmah, I. S., Prisasanti, A., & Rahayu, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Pada. *Jurnal.Iseibandung.or.Id*, III(2), 79–89. <https://doi.org/10.36217/ibmr.v3i2.119>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- 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. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10430>
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. PT. Dewangga Energi International. https://repository.unpam.ac.id/11144/1/2.%20Manajemen%20SDM_Endang%20S.pdf
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syardiansah, Latief, A., Ramadansyah, J., Wijoyo, H., Prayudi, A., Putra, R. S., & Musnaini. (2021). The influence of work motivation and organizational culture to employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 4419–4425. <https://repository.unusa.ac.id/8612/>