

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fitriyatul Maulida Rahma, Mulia Sosiady
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keyword: <i>Organizational culture motivation performance</i></p>	<p><i>CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru is one of the companies operating in the field of consumer goods distributor. The aim of this research is to find out how organizational culture influences the performance of CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru and to find out how motivation influences employee performance at CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru This research uses quantitative descriptive methods. The population and sample in this research are CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru, numbering 38 respondents, used a saturated sampling technique. The data analysis used was Pls analysis which was processed using Smartpls 3. Research results show that organizational culture has an insignificant influence on CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru and Motivation Have a Significant Influence on CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.</i></p>
<p>Info Artikel</p>	<p>SARI PATI</p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi Motivasi kinerja</p>	<p>CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru Ini Merupakan Salah Satu Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Distributor Konsumen Goods.Tujuan Penelitian Ini Untuk melngeltahulil bagailmana pengaruh buldaya organilsasil telrhadap kilnelrja karyawan dil CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi telrhadap kilnelrja karyawan dil CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbarul penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru Yang Berjumlah 38 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis Pls Yang Diolah Menggunakan Smartpls 3. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Yang Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru Dan Motivasi Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.</p>

Corresponding Author:
Fitriyatulmaulidarahma@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada dibalik alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi objek dan tujuan dari manajemen suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya menjadi efektif, sehingga dapat dijadikan tenaga kerja yang terampil dan bermutu. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bagus dan mampu bekerja secara efektif dan efisien, sudah menjadi tujuan umum bagian dari MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam proses transformasi dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer SDM yang baru antara lain: sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Menurut Kasmir (2016), mengatakan banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang bertempat di jalan pahlawan kerja, arengka

1, pekanbaru. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri dan di bidang distributor consumer goods .

Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang menunjukkan akuntabilitas perusahaan yang semakin meningkat. Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan yang dapat dilihat melalui pencapaian target serta realisasi. Adapun target dan realisasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel. 1

Kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru Tahun 2018 - 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Penjualan (Rp)	Relalilsasil (Rp)	Persentase (%)
1.	2018	30	2.000.000.000	1.734.482.000	87%
2.	2019	31	2.000.000.000	1.662.700.000	83%
3.	2020	33	2.000.000.000	1.851.559.000	93%
4.	2021	34	2.500.000.000	2.747.627.000	110%
5.	2022	38	3.300.000.000	3.384.952.000	103%
6	2023	38	3.300.000.000	3.327.840.000	101%

Sumber: CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

Tabel 1 terlihat jelas secara global kinerja CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dapat dilihat dari target dan realisasi produk permen, teh dan kopi. pada tahun 2018 tidak tercapai dengan persentase 87% dan 2019 dengan persentase 83% hingga 2020 target tidak tercapai dengan persentase 93% oleh karyawan, sedangkan pada tahun 2021 target tercapai dengan 110%, tahun 2022 dengan persentase 103% hingga 2023 target penjualan naik dengan persentase 101%, meningkatnya pendapatan ini di karenakan meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri saling berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi secara sederhana ialah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide-ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang menjadi pembeda dari organisasi-organisasi yang lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan hal yang sangat penting yang memungkinkan setiap tenaga kerjanya untuk bekerja secara optimal searah dengan harapan perusahaan. Karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi akan diberikan suatu teguran yang sifatnya akan membuat karyawan tersebut disiplin kembali karena dianggap melanggar mekanisme kerja perusahaan.

Adanya budaya organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dibina dengan baik yang hasil akhirnya akan menciptakan perilaku yang baik dan akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi perilaku yang biasa diterima dan diperkuat juga harus mengembangkan komitmen para anggota organisasi.

Di dalam pengembangan itu sendiri terdapat Masalah yang terjadi dalam perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yaitu Budaya organisasi, adapun budaya organisasi pada CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yaitu (1) transparansi, dimana perusahaan ini membangun lingkungan yang menyediakan informasi terbuka serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka.(2) kreativitas,kreativitas didalam perusahaan ini dinilai cukup kurang di karenakan setiap karyawan mendapatkan sedikit fleksibilitas dalam jam kerja yang mana berpengaruh terhadap pola pikir karyawan dalam menciptakan ide ide yang lebih inovatif, lalu kurangnya tempat bagi karyawan untuk menuangkan ide-ide terbaru sehingga perusahaan harus membangun budaya kreatif untuk mendorong karyawan menciptakan ide-ide yang unik dan menarik. (3) Etika, etika di dalam perusahaan ini belum tercapai karena kurangnya rasa menghargai, tenggang rasa dan komunikasi yang kurang antar karyawan sehingga membuat karyawan jarang untuk komunikasi secara intens. (4) lalu kurang nya kerjasama yang erat antar karyawan seperti karyawan enggan membantu pekerjaan satu sama lain dan cenderung individualisme untuk setiap permasalahan yang ada yang menyebabkan seringnya terjadi kesalapahaman dalam menyikapi suatu masalah.

Dari Permasalahan di atas menyangkut permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi, permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru sehingga mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, budaya organisasi yang baik menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. selain budaya organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru, yaitu motivasi kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal. motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada variabel motivasi kerja terdapat permasalahan yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dimana terdapat kurangnya antusias karyawan dan tidak maksimalnya karyawan dalam mencapai target. Contohnya saja ketika ada suatu pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan yang berada di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru kurang antusias dan hanya menjalankan tugas dengan seadanya. Kurangnya dukungan perhatian dan semangat dari pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan tugas. Karena pada umumnya karyawan ingin di perhatikan dan membutuhkan arahan dari pimpinan supaya terhindar kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti perlu melakukan identifikasi masalah dan merumuskan masalah penelitiannya. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru?, Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan sistematis yang data penelitiannya berupa angka-angka serta analisis datanya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode kuisioner, dengan metode kuisioner peneliti dapat memperoleh data secara terperinci karena pertanyaan diakukan secara jelas dan peneliti dapat mengontrol pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga jawaban dapat dihasilkan dengan jelas. Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang beralamat dijalan pahlawan kerja, arengkai, pekanbaru. Waktu penelitian pada bulan April sampai juni 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang secara keseluruhan berjumlah 38 orang. Penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 38 orang, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dari seluruh karyawan pada CV. Bintang Rezeki Pekanbaru berjumlah 38 orang Penelitian ini untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Analisis ini dilakukan dengan tahapan Uji Kualitas Data (Uji Validitas, dan Reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskesdatisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, dan Koefisien Derteminasi (R^2))

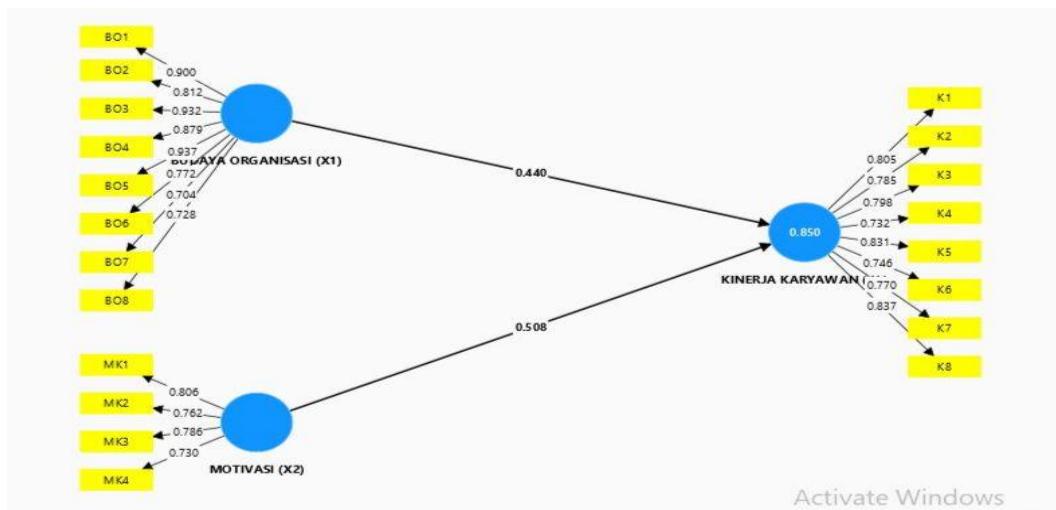
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Structural (*Inner model*)

Pengujian model structural dapat dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji kelayakan model dan uji signifikansi jalur. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten. Tes yang dilakukan untuk menilai model structural adalah dengan melihat R-Square untuk daya prediksi model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh substansi atau paling mendasar.

Gambar 1

Hasil Inner Model Penelitian



(Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0, 2024)

Koefisien Determinasi (R – square)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori cukup baik, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartpls 3.0 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel. 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Penelitian	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja karyawan	0.510	0.482

(Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0, 2024)

Tabel R square di gunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,510 dinyatakan sedang. Kemudian R-square adjusted digunakan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,482 dan dinyatakan cukup baik.

MODEL STRUKTURAL PENELITIAN

Inner model adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten. Model struktural akan memperlihatkan bagaimana hubungan dan kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen lainnya. Model struktural disusun berdasarkan sekumpulan teori dan pengalaman dari para peneliti sebelumnya.

Tabel. 3 Hasil Dari Struktural Penelitian

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic O/STDEV	P Values	Hasil
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.750	0.767	0.204	3.685	0.001	Signifikan
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0.041	-0.040	0.215	0.190	0.850	Tidak Signifikan

(Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS 3.0 diatas dapat dilihat pada gambar tabel 5.15 diperoleh persamaan analisa jalur model struktural I sebagai berikut:

Persamaan Struktur I (Pertama)

$$Y = 0,440X1 + 0,508X2$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

X1 : budaya organisasi

X2 : motivasi

Maksud persamaan diatas adalah :

- Nilai koefisien sebesar 0,440 artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif, dengan demikian semakin bagus budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien sebesar 0,508 artinya Motivasi memiliki pengaruh positif, dengan demikian semakin bagus motivasi yang di terapkan oleh perusahaan maka dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Hipotesis 1 menguji hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja dalam studi ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $T > 1,967$ dan p value < 0.05 . maka Hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (munawir dkk) dengan judul budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai t -hitung sebesar 1,771. Karena nilai T hitung $1,771 < T$ tabel 2.109 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke salah satu pimpinan perusahaan faktor utama yang membuat budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan adalah dalam melaksanakan pekerjaan karyawan melakukannya sebagian besar secara individu baik dalam pemberian pinjaman, pengontrolan kreditur, dan pengolahan data kreditur. Yang dengan kata lain dalam melakukan pekerjaan sangat kurang dari segi orientasi tim yang merupakan salah satu indikator budaya organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena teinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguhsungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hipotesis 2 menguji hubungan antara Motivasi dengan kinerja dalam studi ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan tidak signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $T < 1,967$ dan

p value > 0.05. maka Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (nuridah duwi dkk) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono, dimana uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial atau secara signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel independen. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 2,277, sedangkan t tabel = 1, 998. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,277 > 1,998 atau nilai sig t (0,000) < α = 0.05. Maka kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dibuktikan dengan nilai T > 1,967 dan p value < 0.05, Yang artinya budaya organisasi di perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dibuktikan dengan nilai T < 1,967 dan p value > 0,05, Yang artinya motivasi di perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Andardinata, A. A., Purnama Alam, A. R., & Handayani, T. Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Codeshop Makassar. *Jurnal Edueco*, 5(2), 158–169. <https://doi.org/10.36277/edueco.v5i2.134>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Ilmu dan Seni Mengatur Tenaga Kerja (hal. 35). Jakarta: Penerbit Pustaka Prima
- Bangun, M. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan: Prinsip dan Praktik . Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Edison, E. (2016). Budaya Organisasi: Teori dan Praktik (hal. 42). Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57–62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.613>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 45). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru smp negeri di kecamatan bangko kabupaten rokan hilir. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 289-301.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46–60. <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477>
- Panggabean, mutiara sibarani, Soekapdjo, S., & Tribudhi, debbie aryani. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. *Jurnal FEB Unmul*, 2(1), 94–104. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- Rivai, Y., Chen, H., Miran, I., & Al Sukri, S. (2024). Employee performance of pt. Sujati sinar sempurna: the influence of motivation, leadership, and job satisfaction. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 307-318.
- Sari, M. A. K. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills Products Perawang*.
- Sinaga, A., dkk. (2021). Teori Motivasi dalam Konteks Organisasi. Bandung: Penerbit Mandiri.
- Sitompu, A. F., Surya, A., & Sinaga, A. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 155.

- <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1056>
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulakaso, H. (2019). Karakteristik Budaya Organisasi . Jakarta: Penerbit Media Akademika.
- Solehah, S. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 256–263.
- Syahyuti. (2010). Teori dan Indikator Motivasi . Jakarta: Penerbit Pustaka Karya.
- Novziransyah. (2017). Budaya Organisasi dan Manajemen (hal. 65). Bandung: Penerbit Cerdas.
- Tersiana, M. (2018). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian (hal. 47). Yogyakarta: Penerbit Suka.