

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Abdul Chatim Pramono¹, Faula Arina²

¹Politeknik Krakatau

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

chatim@polka.ac.id, arina@untirta.ac.id

Abstract

Human resources are the company's main asset, because they increase efficiency and company productivity, this really depends on the performance of its human resources. Human resource performance can be influenced by internal and external factors. For this reason, a leader is needed who to be able to provide motivation and organizational culture. This research is a quantitative research using a survey method with a questionnaire as a data collection tool carried out at a Steel Company in Cilegon. The sample taken was 66 respondents based on a saturated sampling technique. The variables were measured using a questionnaire with a Likert Scale and tested using the T test and F test. The results of the research showed that work motivation had an effect on employee performance, organizational culture had an effect on employee performance, and organizational culture and work motivation together had an effect on employee performance.

Keywords: organizational culture, motivation, employee performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Hal ini sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan budaya organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan di Perusahaan Baja di Cilegon. Sampel yang diambil sebanyak 66 orang responden berdasarkan teknik sampel jenuh. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan di uji menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Parameter keberhasilan suatu organisasi adalah dengan tercapainya sasaran atau tujuan dari organisasi. Dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan tersebut tentunya dibutuhkan dukungan dari semua Kendala yang ada dan berpotensi menghambat kinerja karyawan antara lain: masih kurangnya pengetahuan sumber daya

aspek. Dalam hal ini aspek yang paling penting adalah kinerja dari sumber daya manusia sebagai bagian vital dari sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki kinerja yang baik, diharapkan keberhasilan organisasi secara umum dapat tercapai dengan baik.

manusia sebagai subyek atau pelaksana kegiatan maupun obyek dalam melaksanakan kegiatan, masih kurang dalam pemahaman

terhadap peraturan. sehingga belum memunculkan kesamaan persepsi dan apresiasi terhadap peraturan Perusahaan.

Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa sering ditemui perilaku karyawan, yang bekerja tidak secara sungguh-sungguh, datang tidak tepat waktu dan belum terlaksananya pelayanan yang prima. Kenyataan sehari-hari menunjukkan gejala adanya pengaruh budaya organisasi yang bersifat eksternal, seperti kebiasaan-kebiasaan menghadiri acara-acara keluarga pada jam kerja yang dapat mengganggu jam dan pekerjaan kantor. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian adalah gambaran bahwa karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di lingkungannya mengalami berbagai kendala baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi maupun kinerja karyawan itu sendiri.

Syaibani R (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih optimal. Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Ricky dkk (2016) dikatakan bahwa ada empat alasan utama yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja yaitu, gaji bulanan, karir, berkarya dan mencari pengalaman. Kinerja merupakan hasil keseluruhan dari proses kerja selama periode tertentu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu baik atau tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi (Prabasari & Netra, 2013), dan budaya organisasi (Asfar Halim, 2009; Prihayanto, 2012, Robbins, 2016).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Motulo dkk (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung penelitian oleh Jaya & Ningsih (201), namun sebaliknya hasil penelitian Salawangi dkk (2018) menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan. Menurut Jepkorir, et al. (2017) adaptasi budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, budaya merupakan salah satu hal sangat penting yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terkait dengan kinerja tinggi untuk memenangkan persaingan (Denison, Kotter & Heskett dalam penelitian Rahayu et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang seperti pada penelitian yang

dilakukan oleh Maryani et al (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan., Hal tersebut didukung penelitian oleh Soomro & Naimatullah (2019), Sihombing et al. (2018), Okta et.al. (2015), namun sebaliknya hasil penelitian Rahayu et al (2020), Pawirosumarto et al (2017), Harwiki, (2015), menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas oleh peneliti sebelumnya didapatkan bahwa adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya baik korelasi positif ataupun tidak terdapat kolrelasi, yang signifikan ataupun tidak signifikan, maka peneliti tertarik dan bermaksud untuk lebih mendalami dengan mengkaji hubungan motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015), proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Selanjutnya Hasibuan (2013) menyampaikan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam hubungannya dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, menurut Nawawi (1998): Motivasi berprestasi terkait dengan kebutuhan pada tingkat tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar

menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi. Sementara itu, Nawawi (1998) menjelaskan bahwa implementasi orang-orang yang kuat memiliki motivasi berprestasi di lingkungan organisasi / perusahaan, antara lain sebagai berikut. a. Para pekerja terutama manajer dan tenaga kerja kunci produk ini, menyukai memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.

b. Dalam bekerja yang memiliki risiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko lunak (moderat). Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya juga kurang menyukai pekerjaan yang beresiko rendah atau tanpa resiko, yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut disklasifikasikan tidak/kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.

c. Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.

d. Kelemahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya, yang mungkin lebih baik dari pekerja lain.

Budaya Organisasi

Wibowo (2017) menyatakan budaya organisasi merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja dan mempunyai komponen berupa nilai, norma, dan gaya manajemen. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan. Menurut Jepkorir, et al. (2017) adaptasi budaya

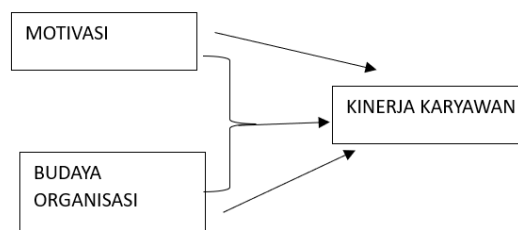
organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, budaya merupakan salah satu hal sangat penting yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terkait dengan kinerja tinggi untuk memenangkan persaingan (Denison, Kotter & Heskett dalam penelitian Rahayu et al., 2020). Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat memperkuat individu-individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui budaya organisasi (Faizal dan Isa 2016; Nanda Novziransyah 2017; Sagita 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memainkan peran penting bagi sebuah organisasi karena merupakan sumbangan terhadap pencapaian kinerja masing-masing bagian organisasi yang pada akhirnya kinerja fungsi tersebut memberikan kontribusi atas perolehan kinerja organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Kellie (1999) menyatakan bahwa sektor korporasi mengalami peningkatan produktivitas melalui penerapan pelatihan dan pengembangan. Sedangkan kinerja menurut Ketut et al., (2019) adalah sebuah hasil nyata dari sebuah pekerjaan yang diamati berdasarkan kewajiban yang sudah diberikan dan selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai didapat setelah pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas, apakah targetnya tercapai atau

tidak tercapai dari target yang telah direncanakan dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, dengan rekonstruksi teori dan rekonseptualisasi variabel-variabel penelitian disusun kerangka pemikiran untuk menggambarkan konsep gagasan sebagai berikut.



3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkret/empiris, objektif terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. jumlah sampel yang di peroleh adalah sebanyak 66 responden. Analisis data merupakan kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil simpulan dalam suatu penelitian. Adapun cara mengambil simpulan bisa dengan hipotesis maupun dengan estimasi hasil kuesioner penelitian. Untuk mengestimasi data-data tersebut, dalam penelitian ini, di gunakan beberapa rumus statistik, yaitu: uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun rincian golongan dan jabatan pada populasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel Golongan dan Jabatan Populasi

Golongan	Jabatan	Total
C	Superintendent	1
D	Supervisor	2
E	Foreman	13
F	Operator	50
Total		66

Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. Dalam bukunya Harmoko et. al 2022, pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t (pengaruh secara parsial). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Model	Unstandar dized Coefficient		Standar ized	t	sig n
	B	Std . Error	Beta		
Constant	21,146	3,566		5,929	0,000
Motivasi	0,325	0,102	0,343	3,200	0,002
Budaya Org	0,002	0,075	0,003	2,830	0,006

Berdasarkan table diperoleh model regresinya $Y = 21,146 + 0,325 X_1 + 0,002 X_2 + e$

1. Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t atau t tes bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan didapat thitung sebesar 3,200 > t tabel_(0,025, 64) sebesar 1,998 dengan tingkat signifikan 0,002. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis pertama Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT X. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Armiaty Arifin et.al. (2014) dan Pardiman (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan karakteristik jawaban responden hasil menunjukkan bahwa motivasi pada PT X secara dominan termasuk dalam kategori motivasi dengan kriteria “Cukup Baik”. Kondisi ini perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai motivasi dalam kategori yang baik. Motivasi memberi peran langsung terhadap kinerja karyawan. artinya motivasi yang ada dalam diri seseorang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji t atau t test bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 2,886 > t tabel_(0,025, 64) sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi 0,006. Maka Ho ditolak. Artinya budaya organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Hipotesis kedua: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2016) dan Brahmasari (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi, maka kinerja yang dihasilkan semakin rendah. Budaya organisasi berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik jawaban responden menunjukkan bahwa budaya organisasi secara dominan termasuk dalam kategori budaya organisasi dengan kriteria “Kurang Baik”. Kondisi ini perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai budaya organisasi dalam kategori yang baik. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja yang dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso, 2003). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi yang baik merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kerja karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik, akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F). Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari motivasi dan budaya organisasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi (α)=5% . Dari Uji Anova regresi atau uji F didapat Fhitung sebesar 5,149 > Ftabel sebesar 3,14 dengan tingkat signifikan 0,008 maka H_0 ditolak. Artinya budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis ketiga: “Budaya organisasi dan motivasi secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model	SS	d f	MS	F hitung	sign
Regresi	242,996	2	121,498	5,149	0,008
Residual	1486,548	63	23,596		
Total	1729,544	65			

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2014) didukung juga oleh hasil penelitian Armianti & Arifin (2016) dan Effendi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja dan budaya organisasi yang ada pada karyawan PT X maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Sebaliknya semakin tidak baik motivasi dan budaya organisasi yang ada pada PT X maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tidak baik. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar lebih besar dibandingkan nilai koefisien variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi. Maka titik berat peningkatan kinerja karyawan adalah pada penerapan motivasi dibandingkan penerapan budaya organisasi.

5. PENUTUP

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Variabel motivasi dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Baja di Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Armiaity, R., & Ariffin, Z. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner, (studi pada cabang bank kalsel yang berada di wilayah banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213-236.
- Brahmasari. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Study pada PT. Dupont Agricultural Product Indonesia). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5. 176-200.
- Djokosantoso, M. 2006. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Effendi M, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Binamarga Kabupaten Musi Rawas, *Jurnal Interprof.* Vol. 7 No.1.
- Faizal, M. and Isa, M. 2016. The Influence of Organizational Culture on Employees Performance : Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*
- Ferdinand, A. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi 5. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gitosudarmo & Sudita. 2015. Perilaku Keorganisasian. Cetakan ke-7 Yogyakarta: BPFE.
- Harmoko, dkk. 2022. Buku Ajar Metodologi Penelitian.. Penerbit CV. Feniks Muda Sejahtera
- Harwiki, 2015. The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Employee Performance in Women Cooperatives.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, Indra, and Surya Ningsih. 2016.** Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja. Karyawan Pada PT. KAO Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- kuswarir, E. 2017. Effect Of Organizational culture on job Performance in commercial bank in kenya. *International journal of Economics. Commerce and Management*. Vol.V. No. 8. Hal. 634-652.
- Kuswati, Y. 2020. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance, Vol. 3, No 1 (2020). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nanda Novziransyah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumanik* 2(1): 13–25.
- Okta Karneli. 2015. The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839

- (Online). Vol.7, No.2, 2015.
www.iiste.org
- Pawirosumarto, S. Sarjana, P.K. Gunawan, R. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership Style and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resosts.
- Pardiman, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Kantor Kemetrian Agama Kota Batu). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2. 1-14
- Pranoto, P.S, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4, Oktober 2014.
- Rahayu, M. Sabuhari, R. Sudiro, A. Irawanto, D.W. 2020. The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, ISSN 1923-9343 (Online) ISSN 1923-9335 (Print), Quarterly Publication, Volume 10 Issue 8 pp. 1775-1786.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sagita, A.A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 57(1): 73–82.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sihombing, S. Astuti, E.S. Mussadieg, M. Hamied, D. Rahardjo, K. 2018. The effect of servant leadership to rewards, organizational culture, and its implication to employee's performance. *International Journal of Law and Management*.
- Soomro, B.A. dan Shah, N. 2019. Determining The Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. *South Asian Journal Of Business Studies*. 8(3): 266-282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142> Vol. 8 No. 3, pp. 266-282.
- Sukaran, U. Bougi, R. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6 Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta, CV.
- Syaibani, R. 2021. Studi Meta-Analisis : Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)* 2(2): 182-187. NIK. 10.51849/j-p3k.v2i2.104
- Wardani, Kusuma, R. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1): 58–65.