

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. NIKOMAS GEMILANG)

Mahendra Sucipto, Siti Nuranisa, Sri Astuti, Didit Haryadi

Universitas Primagraha

Email: mahendrasucipto898@gmail.com; sitinuranisa282@gmail.com

sriastuti3027@gmail.com; didit.haryadi.dh55@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nikomas Gemilang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24. Hasil penelitian parsial (uji t) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki thitung > ttabel yaitu $1,872 > 1,678$ dan tingkat signifikansi $0,067 < 0,05$, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung > ttabel yaitu $4,082 > 1,678$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai fcount > ftable, yaitu $64,456 > 2,802$ dan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$ berarti budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the influence of Organizational Culture (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Nikomas Gemilang. Sampling technique in this research is simple random sampling, the sample in this research consisted of 50 respondents. The data collection method uses a questionnaire and the measuring instrument used is a Likert scale. Using IBM SPSS Statistics 24 software. Partial research results (t test) state that the organizational culture variable has tcount > ttable, namely $1.872 > 1.678$ and a significance level of $0.067 < 0.05$, meaning that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, variable work motivation has a value of tcount > ttable, namely $4.082 > 1.678$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and the variables of organizational culture and work motivation have a value of fcount > ftable, namely $64.456 > 2.802$ and a significance level $0.000 > 0.05$ means that organizational culture and work motivation have an influence on performance. positive and significant influence on employee performance simultaneously.

Keywords: Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya elemen penting dalam membangun sebuah organisasi. Elemen ini yang menjadi salah satu penyangga berhasilnya organisasi, sehingga perlu menjadi perhatian para pengambil kebijakan.

Pengelolaan yang baik di dalam sebuah organisasi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Pengelolaan yang baik tidak terlepas dari budaya organisasi yang tercipta di organisasi.

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai.

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan/pekerjaannya (Diah & Cici, 2020). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan komitmen organisasi dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka (Diah & Cici, 2020).

Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkembang kepada karyawan, perlu adanya dukungan budaya organisasi yang baik bagi seluruh karyawan dalam perusahaan. Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (A.Rafiq, 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya korporat, atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya Organisasi menjadi penting dalam penerapan aturan di perusahaan karena, secara prinsip budaya organisasi atau yang sering dikatakan aturan atau petunjuk yang dapat

dipraktikkan di dalam sebuah organisasi. Untuk mengarahkan atau memberi contoh kepada pegawai yang ada di dalam perusahaan, sehingga akan menjadikan suatu perusahaan tersebut lebih terstruktur dibandingkan jika tidak adanya budaya organisasi didalamnya (Muh Ilham, 2022).

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kardinah & Cahyadi, 2019).

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi inside, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Diah & Cici, 2020).

Motivasi adalah situasi dimana terdapat sebuah dorongan yang terjadi pada anggota organisasi untuk dapat bekerja sesuai dengan visi misi sebuah organisasi yang dijalankan sehingga anggota organisasi dapat mengambil sebuah tindakan. Ketika para anggota organisasi memiliki pikiran yang baik dan positif dengan suasana organisasi yang nyaman, itulah yang dapat menjadi salah satu penyebab dan alasan kuat anggota organisasi dalam motivasinya terhadap bekerja di sebuah organisasi sehingga kerjanya akan maksimal.

Motivasi berasal dari kata *move* atau dengan bahasa latinnya yaitu *move*, yang berarti “mengarahkan”. Kata motivasi (*inspiration*) berasal dari kata dasar *rationale* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau membuat seseorang melaksanakan kegiatan secara langsung dengan sadar (Hendra, 2020).

Motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kunci dalam motivasi kerja ialah ketiga unsur hasil dari proses motivasi kerja yang difokuskan. Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain budaya organisasi, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (A.Rafiq, 2019).

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain budaya organisasi, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang

lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Hendra, 2020).

Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (require), rangsangan (motivation), ganjaran (remunerate), penguatan (fortification), ketetapan tujuan (objective setting), harapan (hope), dan sebagainya (Roni & Hasanudin, 2021).

Menurut Nurindah & Joko (2022) Terdapat beberapa bentuk kegiatan motivasi kerja terhadap karyawan yaitu sebagai berikut: 1) Motivasi Intrinsik. Motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan, sebab ia mersa pekerjaan yang dikerjakan mampu memenuhi kebutuhan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan di masa depan. 2) Motivasi Ekstrinsik. Motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja. Suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah gaji yang tinggi.

Kinerja karyawan dikatakan besar apabila kuantiti serta mutu kerja bisa dituntaskan pas waktu ataupun biasa diucap produktif tidak melewati batasan waktu yang telat diresmikan, sebaliknya Kinerja jadi rendah bila dituntaskan melampaui batasan waktu yang disediakan sasaran pencapaian serta mutu tidak cocok dengan prosedur perusahaan (Silvia & Jontro, 2020).

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (A.Rafiq, 2019).

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu: 1) Kesetiaan, Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. 2) Prestasi Kerja, Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. 3) Kedisiplinan, Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. 4) Kreativitas, Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 5) Kerja sama.

Dalam hal ini kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. 6) Kecakapan, Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. 7) Tanggung jawab, Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan

kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dengan meneliti kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal yang sangat penting dalam upaya membantu karyawan agar mampu menampilkan kinerja yang optimal untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh masing masing terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang.

Metode Penelitian

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa pernyataan responden dalam menjawab kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Karyawan PT. Nikomas Gemilang (tetap) sebanyak 50 Orang. Sampel jenuh menjadi metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kuesioner menjadi salah satu alat dalam mengumpulkan data. Kuesioner dibagi dan berisi pernyataan pernyataan secara tertulis untuk dijawab oleh responden mengenai budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Teknik dalam mengukur nilai yang dipakai adalah Skala Likert. Skala Likert dipergunakan untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial yang akan diteliti.

Adapun dalam melakukan analisis data dipakai metode analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis melalui Uji simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji t) dan Koefisien Determinasi (R²). Selain itu penelitian ini melakukan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), untuk membantu menganalisis, penelitian ini dibantu dengan menggunakan computer program SPSS versi 24 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Kualitas Data

Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	Dimensi	r tabel	Keterangan
1.	Budaya Organisasi				
	P1	0,649	>	0,273	Valid
	P2	0,659	>	0,273	Valid
	P3	0,656	>	0,273	Valid
	P4	0,655	>	0,273	Valid
	P5	0,758	>	0,273	Valid

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nikomas Gemilang)

	P6	0,756	>	0,273	Valid
	P7	0,769	>	0,273	Valid
2.	Motivasi Kerja				
	P1	0,769	>	0,273	Valid
	P2	0,732	>	0,273	Valid
	P3	0,754	>	0,273	Valid
	P4	0,780	>	0,273	Valid
	P5	0,765	>	0,273	Valid
	P6	0,714	>	0,273	Valid
3.	Kinerja Karyawan				
	P1	0,816	>	0,273	Valid
	P2	0,769	>	0,273	Valid
	P3	0,840	>	0,273	Valid
	P4	0,824	>	0,273	Valid
	P5	0,647	>	0,273	Valid
	P6	0,819	>	0,273	Valid
	P7	0,616	>	0,273	Valid

Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian lebih besar dari 0,2732 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yang berarti valid, artinya semua item pertanyaan/pernyataan mampu mengukur variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	r hitung	r kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.823	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.839	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.879	0,60	Reliabel

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, peneliti melakukan pengujian yang dapat diuraikan yakni:

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data pada variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikan $0,067$ ($0,067 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis $1,872$ ($1,872 > 1,678$). Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan PT. Nikomas Gemilang, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikan $0,000$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis $4,082$ ($4,082 > 1,678$). Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya intensitas motivasi kerja pada perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil output SPSS 24, diperoleh nilai F hitung sebesar $64,456 < 2,802$. Maka budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3) Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

BIBLIOGRAFI

- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 516-527.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301-308.

- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 358-370.
- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(2), 106-119.
- Pranitasari, D. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (S3).
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14-28.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3).

Copyright holder:

Mahendra Sucipto, Siti Nuranisa, Sri Astuti, Didit haryadi (2024)

First publication right:

Advances in Social Humanities Research

This article is licensed under:

