


Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Selim)

The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at PT Selim)

Dicky Baharudin Ma'ruf^{1*}, Azizah Indriyani², Hendri Sucipto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia
E-mail: *dickybaharudin2@gmail.com, ²azizahindriyani0@gmail.com, ³hendrisucipto313@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received: 3 Agust 2023 Revised: 10 Agust 2023 Accepted: 17 Agust 2023 Publish: 20 Agust 2023</p> <hr/> <p>Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance, determine work motivation on employee performance, and determine the influence of organizational culture and work motivation together on employee performance at PT Selim. This study is a descriptive quantitative study. The research site was conducted at PT Selim, Brebes Regency. The subjects of the study were all permanent employees of PT Selim Brebes spread across eight divisions, namely HR and general division, financial accounting division, internal supervisory unit (SPI) division, marketing division, installation division, plant division, manufacturing division and electrical factory division totaling 400 employees. The sample was taken 25% of 100 respondents. Data collection techniques use observation, documentation, and questionnaires. Data analysis techniques use validity tests, reality tests, normality tests, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and multiple linear regression test. This study shows findings that organizational culture has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, organizational culture and work motivation simultaneously affect employee performance at PT Selim, Brebes Regency.</i></p>
<p>Corresponding Author: Dicky Baharudin Ma'ruf E-mail: dickybaharudin2@gmail.com</p>	<p><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> 

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Selim. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di PT Selim, Kabupaten Brebes. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Selim Brebes yang tersebar di delapan divisi, yaitu divisi SDM dan umum, divisi akuntansi keuangan, divisi satuan pengawas intern (SPI), divisi pemasaran, divisi instalasi, divisi tanaman, divisi pabrikasi dan divisi pabrik elektro yang berjumlah 400 karyawan. Sampel diambil 25% sebesar 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Selim, Kabupaten Brebes.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yaitu perusahaan di daerah Brebes saat ini bertambah semakin pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah agar suatu

perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang setiap karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan cara memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kelengkapan yang dimiliki suatu perusahaan tanpa memiliki sumber daya manusia yang mendukung untuk mengelola suatu kegiatan didalam sebuah organisasi perusahaan baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka visi misi dan tujuan suatu perusahaan menjadi tidak tercapai. Budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar dan dianggap sebagai sesuatu yang harus dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi [1]. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi [2]. Budaya dipandang sebagai yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja atau budaya organisasi.

Budaya organisasi sangat perlu diperhatikan mengingat budaya organisasi tercipta dari dalam ruang lingkup kerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengelola kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan juga merupakan penggerak operasi organisasi sehingga apabila suatu kinerja karyawan dapat meningkat maka kinerja organisasi atau budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja semakin meningkat menjadi lebih baik. Para pekerja sebagai karyawan dalam suatu organisasi akan diarahkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan dalam bekerja, tentunya hal ini dapat dilakukan apabila karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Budaya organisasi terjadi akibat dari aktivitas yang dilakukan dalam ruang lingkup perusahaan, dimana dalam ruang lingkup pekerjaan terdapat pimpinan dan bawahan serta *owner* dan pemerintah. Tujuan dari budaya organisasi salah satunya adalah keefektifan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh *owner*, pemimpin perusahaan dan juga pemerintah [3]. Salah satu usaha untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai adalah pendapatan atau gaji.

Motivasi merupakan upaya mendorong diri sendiri menjadi lebih baik dan dapat untuk dijadikan sebagai pengaruh bagi orang lain dalam lingkup dunia kerja agar sesuai dengan target tujuan yang telah ditetapkan secara optimal sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik [4]. Faktor yang mempengaruhi motivasi dijelaskan oleh Sunarti terdiri dari tiga perbedaan, yaitu: perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja.

Perbedaan karakteristik ini sangat terlihat dampaknya dalam lingkungan kerja. Perbedaan karakteristik individu memiliki dampak negatif dan positif bagi dunia kerja, sama halnya dengan perbedaan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Sehingga seorang manajer harus dapat mempertimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu yang memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan dari organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi [5]. Motivasi tidak hanya datang dari pegawai itu sendiri tetapi juga bisa datang dari luar individu itu sendiri. Artinya ada faktor lain diluar diri individu yang bisa mempengaruhi tingkat kinerjanya. Faktor lain tersebut bisa berasal dari organisasi, seperti pengawasan dari atasan, gaji atau intensif yang dibayarkan oleh organisasi, pengembangan karir seperti diklat yang di buat organisasi dan program lainnya yang dibuat organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi..

PT Selim sebagai tempat penelitian sejak awal melakukan beberapa pendekatan dalam proses rekrutmen karyawan yang akan menempati berbagai posisi penting dalam lingkungan kerjanya, diantaranya adalah dengan melakukan proses *Competency Based Recruitmen Approach*

(CBRA). Salah satu hal yang paling utama dalam pendekatan ini adalah kompetensi. Kompetensi dijadikan sebagai dasar karena di dalam kompetensi dapat teridentifikasi suatu pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi serta komitmen seseorang agar dapat menempati suatu jabatan tersebut [6]. Berdasarkan jabatan yang akan ditempati maka akan terlihat berapa besaran pendapatan atau gaji yang akan diterima.

Pendapatan atau gaji yang diterima oleh seseorang memiliki perbedaan dari berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh individu, kemampuan yang dimiliki individu dan jam kerja yang telah ditempuh oleh individu serta banyak lagi lainnya. Pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat pendapatan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dalam prosesnya memiliki berbagai kendala seperti tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan gejolak diri dalam motivasi individu pada saat bekerja.

Budaya organisasi dan motivasi bekerja dalam PT Selim berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa masih adanya keluhan dari para karyawan tentang aturan-aturan yang ada dalam perusahaan. Hal ini menimbulkan rasa kurang semangat para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Masih banyak juga terlihat para karyawan yang lembur belum mendapatkan reward yang pantas atau sesuai. Hal ini menimbulkan rasa malas dalam diri karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak mengikuti lembur dan telat datang.

Dalam hasil penelitian [7] bahwa faktor motivasi individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengambil keputusan dalam beberapa hal terutama dalam lingkungan kerja sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang lain dari Sundusiah (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh secara parsial. Hal ini terlihat pada hasil uji t yaitu 0,169. Besar pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar -38,8 [9]. Sedangkan hasil penelitian dari Riono, B. S. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan hasil uji 0,437. Hasil uji ini menunjukkan bahwa pentingnya budaya organisasi yang dibangun dan dikembangkan didalam kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan hingga tercapainya visi dan misi Perusahaan [10]. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Suprihati (2014) tentang "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen." bahwa motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan [11]. Berdasarkan permasalahan yang terdapat di PT Selim, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di PT Selim).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai keseluruhan kelakuan karyawan yang telah tertata secara teratur dan tersusun dengan baik berdasarkan hasil dari pembelajaran yang telah dilakukan dan diaplikasikan dalam kehidupan masyarakat [1]. Keseluruhan kelakuan yang dimaksudkan adalah seluruh tingkah laku dari sifat, keyakinan, kebiasaan dalam bertingkah laku sesuai dengan nilai-nilai adat istiadat dan norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupannya. Budaya organisasi

merupakan sebuah kebiasaan kegiatan dalam lingkungan kerja dari sebuah organisasi [12]. Kebiasaan yang dimaksud adalah aturan baku yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi diwajibkan untuk mengikuti standar operasional dalam lingkungan kerja agar pekerjaan selesai dengan cepat dan dengan cara yang efektif.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan [13]. Budaya organisasi sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong [14]. Membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai makna kerja atau bekerja. Pandangan hidup merupakan suatu pandangan tentang sebuah keyakinan tentang nilai-nilai adat istiadat dan norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupan seseorang. Seorang pegawai akan memiliki karakter yang kuat yang dilandasi atas dasar nilai dan norma yang ada dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai suatu keyakinan atas tindakan, tingkah laku, gaya berpikir, sifat, dan karakter yang dilandasi oleh nilai-nilai budaya dan norma-norma budaya yang baik yang ditampilkan dalam bentuk simbol atau aturan, kemudian ditampilkan dan dikembangkan di dalam lingkungan kerja dan diaplikasikan dalam lingkungan kerja dan masyarakat, sehingga menjadi pembeda antar organisasi.

Karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi adalah: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas [15] menyatakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini terdiri dari (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*). Robbins (2018) menyebutkan tentang berbagai macam indikator budaya organisasi, diantaranya adalah: inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk talking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresif (*aggressiveness*), stabil (*stability*)[16].

Motivasi Kerja

Motivasi yaitu *perilaku* yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan [1] [Click or tap here to enter text..](#) Mc'Clelland dalam Mangkunegara (2019:103) menyatakan bahwa, motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji [17]. Bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [18]. Bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal [19]. Berdasarkan dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari: a) fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya, b) rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja, c) sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, d) kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang, dan e) kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang

seseungguhnya dari seseorang [20]. Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan [21]. Dikemukakan juga bahwa pada umumnya kinerja meliputi elemen, yaitu kuantitas hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja sebagai hasil kerja yang telah dihasilkan oleh setiap masing-masing individu atau perlakuan secara nyata yang diaplikasikan oleh masing-masing individu sesuai dengan perannya dalam sebuah pekerjaan yang telah terorganisir dengan baik dari organisasi atau perusahaan [22].

Kinerja sebagai suatu prestasi atau hasil setelah menyelesaikan pekerjaan, hasil yang didapatkan dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan dalam pekerjaan yang telah dilakukannya [23]. Kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh baik secara individu maupun kelompok dalam lingkungan organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan, visi dan misi. Penilaian kinerja merupakan penilaian hasil dalam bekerja yang dilakukan seseorang secara individu sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tentang kinerja dari para ahli teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh secara kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan secara individu maupun kelompok sesuai dengan standar operasional yang diterapkan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja merupakan suatu ukuran dalam menilai kinerja yang telah dihasilkan dalam bekerja. Indikator kinerja adalah sebagai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama [24]. Bahwa kinerja dapat dilakukan dengan 5 dimensi. Dimensi tersebut adalah a) kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) adalah volume pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh para karyawannya dengan waktu yang telah ditentukan, b) kualitas pekerjaan (*quality of work*) yang berhubungan dengan kualitas suatu pekerjaan adalah ketelitian para karyawan, presisi, kerapian, kelengkapan untuk menjalankan segala tugas dalam sebuah perusahaan, c) kemandirian (*dependability*) berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugasnya secara mandiri serta kerja sama. Kemandirian seseorang dapat menggambarkan kedalaman komitmen seseorang, d) inisiatif (*initiative*) seseorang berhubungan dengan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan tanggung jawab, e) adaptabilitas (*adaptability*) berhubungan pada cara beradaptasi seseorang terhadap perubahan kebutuhan dan perubahan kondisi [25].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan pendapatan, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat [26]. Penelitian ini dilakukan di PT Selim Elektro Brebes, pada April s.d. Juli 2023. Adapun subjek dalam penelitian ini langsung dengan karyawan PT Selim. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [27]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Selim Brebes yang tersebar di delapan divisi, yaitu divisi SDM dan

umum, divisi akuntansi keuangan, divisi satuan pengawas intern (SPI), divisi pemasaran, divisi instalasi, divisi tanaman, divisi pabrikasi dan divisi pabrik elektro yang berjumlah 539 karyawan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [26]. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan menggambarkan situasi dari objek penelitian untuk kemudian dipaparkan hasil jawaban dari responden serta menganalisis hasil dari observasi yang telah dilakukan, jawaban dari responden kemudian teori-teori yang masih relevan dengan penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut [28]. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [28].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Berikut data responden penelitian dilihat dari jenis kelamin dan usia karyawan PT Selim Elektro.

Tabel 1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Identitas	Keterangan	F	%
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	26%
		Perempuan	74	74%
Jumlah			100	100%

Sumber: Data yang diolah

Data dalam tabel tersebut memberikan informasi bahwa identitas jenis kelamin Perempuan lebih banyak dengan jumlah persentase 74%, sedangkan Laki-laki hanya berjumlah 26%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perempuan lebih dibutuhkan dalam perusahaan daripada laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Identitas	Keterangan	F	%
1	Usia	15-20	57	57%
		20-25	33	33%
		25-30	10	10%
Jumlah			100	100%

Sumber: Data yang diolah

Berdasar data dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 15-20 tahun (57%), usia responden yang paling banyak di PT Selim adalah usia 20-25 tahun karena pada usia itu fisik dari seseorang masih sehat dan kuat serta giat bekerja dan yang terkecil adalah 25-30 tahun (10%), karena responden yang paling sedikit bekerja di PT Selim adalah usia 25-30 tahun, karena memiliki pengalaman dalam bekerja, dan lebih paham dalam menghadapi permasalahan yang ada saat bekerja dan situasi pekerjaan.

Uji Kualitas Data

Uji Normalitas

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal [29]. Metode pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Esensi dari pengujian normalitas ini adalah memeriksa apakah data yang telah terkumpul memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Dalam pendekatan ini, kita menganalisis nilai signifikansi dari variabel yang sedang diuji; jika nilai signifikansinya melebihi nilai alpha (biasanya 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi yang bersifat normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33186555
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,047
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov Smirnov, diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0.200, dimana nilai Asymp. Sig. $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang peneliti dapatkan merupakan data normal.

Data yang sudah normal kemudian akan dilanjutkan untuk diuji dengan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi data hasil penelitian apakah terjadi multikolinieritas atau tidak maka harus di uji menggunakan uji multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh: (disertai dengan hasil nilai VIF dan *Tolerance* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan).

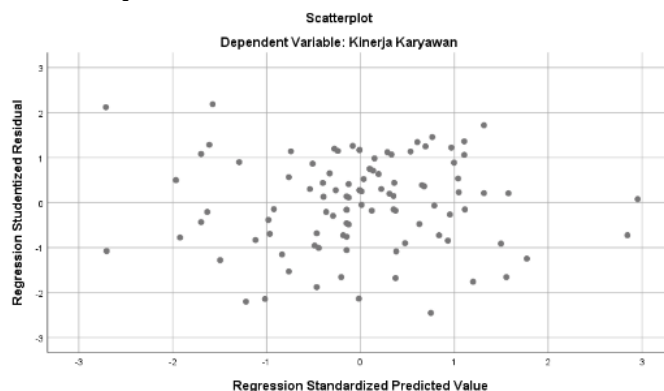
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,508	1,969
Motivasi Kerja	,508	1,969

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai Tolerance adalah 0.508 dan VIF adalah 1.969. Berdasarkan hasil tersebut dimana nilai Tolerance adalah $0.508 < 1$ dan VIF adalah $1.969 < 10$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang didapat oleh peneliti tidak terjadi multikolinieritas. Data yang sudah normal dan tidak terjadi multikolinieritas, kemudian peneliti lanjutkan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti dengan melihat hasil scatterplot di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

(Dicky Baharudin Ma'ruf, Azizah Indriyani, Hendri Sucipto)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini dikarenakan oleh titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Data Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), nilai tertinggi (max), dan nilai terendah (Min) serta standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu komunikasi organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Mengenai detail hasil uji statistik deskriptif ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	41,00	78,00	59,1000	6,56206
Motivasi Kerja	100	32,00	71,00	54,8200	6,07093
Kinerja Karyawan	100	32,00	58,00	46,1200	5,16061
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji deskriptif, didapat distribusi data sebagai berikut:

- Budaya organisasi dengan nilai minimum 41, sedangkan nilai maksimum adalah 78, dan rata-ratanya adalah 59.1000 dan standar deviasi yang diperoleh 6.56206.
- Motivasi kerja dengan nilai minimum 32, sedangkan nilai maksimum adalah 71, dan rata-ratanya adalah 54.8200 dan standar deviasi yang diperoleh 6.07093.
- Kinerja karyawan dengan nilai minimum 32, sedangkan nilai maksimum adalah 58, dan rata-ratanya adalah 46.1200 dan standar deviasi yang diperoleh 5.16061.

Uji Korelasi

Uji korelasi adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam uji korelasi, kita mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan koefisien korelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Parsial

Correlations				
		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,702**	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,702**	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,760**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah

Nilai koefisien budaya organisasi adalah 0.760, artinya tingkat hubungan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan tingkat hubungan yang Kuat, sedangkan nilai koefisien motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0.585 yang berarti tingkat hubungan yang Sedang.

Uji t X_1 terhadap Y

Tabel 7. Hasil Uji t X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,785	3,069		3,515	,001
Budaya Organisasi	,598	,052	,760	11,585	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung yang diperoleh adalah $11.585 > 1.966$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Selim. Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,585, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,001), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($11,585 > 1,966$). Karena hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan dampak positif budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Selim dapat diterima.

Uji t X_2 terhadap Y

Tabel 8. Hasil Uji t X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,879	3,842		4,913	,000
Motivasi Kerja	,497	,070	,585	7,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung yang diperoleh adalah $7.133 > 1.966$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Selim. Untuk hipotesis kedua, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,133, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,001), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($7,133 > 1,966$). Karena hal tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan dampak positif motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Selim dapat diterima.

Analisis Verifikatif

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,373	3,325		2,819	,006
Budaya Organisasi	,542	,072	,689	7,495	,000
Motivasi Kerja	,086	,078	,101	1,097	,275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel output hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai α sebesar 9.373 β_1 sebesar 0.549 dan β_2 sebesar 0.086. dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk sebagai berikut: $Y = 9.373 + 0.549X_1 + 0.086X_2$

- Nilai konstanta sebesar 9.373 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka niat wirausaha diprediksi akan bernilai sebesar -9.373 kali.
- Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.549 menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.549 kali.
- Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.086 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.086 kali.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Ditingkatkan tersebut memiliki arti bahwa apabila indikator dalam budaya organisasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin lebih baik, karena setiap informasi dapat diterima dengan baik dan dikerjakan dengan sangat baik untuk mencapai hasil yang baik dalam setiap masing-masing hasil dari kinerja karyawan dalam perusahaan. Begitu juga dengan motivasi kerja, bila dalam indikator motivasi kerja ditingkatkan, maka akan menimbulkan dampak positif yaitu hasil kinerja masing-masing karyawan akan semakin meningkat dan lebih baik.

Uji F

Uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat [30]. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Selim. Hasil uji F (simultan) sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	,764 ^a	,583	,575	,583	67,851	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji diketahui

- Berdasarkan tabel hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 67,851 lebih besar dari F tabel sebesar 2.70 dengan signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F hitung > F tabel (67,851 > 2.70), dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Selim dapat diterima.
- Nilai F change 0.000 < 0.05, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel dependent dengan variabel independent, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Determinasi

Uji R Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang dimiliki dari variabel dependent terhadap variabel independent, yaitu yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil dari uji determinasi:

Tabel 11. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,575	3,366

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji *R Square*, diketahui nilai *R Square* adalah 0.583, maka jika dipresentasikan akan mendapatkan hasil 58.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58.3%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil uji *t* yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *t* hitung yang diperoleh adalah $11.585 > 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Selim. Budaya organisasi ini terjadi karena kesamaan dari visi, misi dan tujuan karyawan dengan perusahaan. Kesamaan visi, misi dan tujuan ini sangat penting diterapkan dan diaplikasikan oleh semua karyawan sehingga akan memunculkan sikap kedisiplinan, tanggung jawab, gotong royong, dan suportifnya. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari (Ayu, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat [31].

Berdasarkan data hasil uji *t* yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *t* hitung yang diperoleh adalah $7.133 > 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Selim. Motivasi sangat penting untuk keberlangsungan karyawan dalam bekerja, karena jika motivasi pekerja kurang akan sangat berdampak pada hasil kerja yang telah ditetapkan. Hasil kerja dari setiap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap visi, misi dan tujuan perusahaan itu sendiri. Setiap karyawan harus memiliki motivasi awal untuk bekerja dan ketika dalam bekerja setiap karyawan harus dimotivasi oleh perusahaan seperti pemberian reward ketika mencapai target atau tujuan, pemberian tunjangan, pemberian uang lembur, dan pemberian jaminan kesehatan.

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak sama dengan teori yang dimiliki oleh (Zunaidah, 2014) karena untuk meningkatkan motivasi karyawan baik dari segi kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan [32]. Meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan cara mempercayakan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih menantang, memberikan penghargaan terhadap prestasi serta kerja keras karyawan, mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam perkumpulan pekerja atau perusahaan juga bias melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mampu mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan serta menghilangkan kejenuhan akan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji *F* didapatkan nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *F* hitung $67.851 > 3.09$ dan nilai *R Square* adalah 0.583, maka jika dipresentasikan akan mendapatkan hasil 58.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil sebesar 58.3%. Budaya organisasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, karena keduanya akan berdampak kepada visi, misi dan tujuan perusahaan itu sendiri. Budaya yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil uji *t* yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *t* hitung yang diperoleh adalah $11.585 > 1.984$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Selim. Budaya organisasi harus dibuat dari awal berdirinya perusahaan, selain itu budaya organisasi harus dibina dan dievaluasi dengan baik oleh perusahaan dan karyawan perusahaan, karena budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam keberlangsungan perusahaan tersebut. Berdasarkan data hasil uji *t* yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *t* hitung yang diperoleh adalah $7.133 > 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja harus selalu ada dalam diri setiap karyawan dan motivasi kerja juga harus diberikan oleh perusahaan karena motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji *F* didapatkan nilai *Sig.* $0.000 < 0.05$ dan nilai *f* hitung $67.851 > 3.09$ dan nilai *R Square* adalah 0.583,

maka jika dipresentasikan akan mendapatkan hasil 58.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil sebesar 58.3%.

Saran

Bagi karyawan PT Selim, hendaknya selalu mengikuti budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Selain mengikuti budaya yang sudah ada karyawan juga bisa memulai budaya baru yang berdampak positif baik bagi perusahaan dan karyawannya. Hendaknya setiap karyawan selalu termotivasi setiap harinya dalam bekerja. Karena dengan motivasi yang tinggi karyawan akan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan PT Selim hendaknya selalu memberikan support kepada karyawan dalam budaya yang ada. Budaya perusahaan juga selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang memiliki reward yang baik dalam bekerja dan menjaga motivasi para karyawan dengan jaminan-jaminan ketika sedang bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mencari indikator yang lain selain yang sudah ada dalam karya ilmiah (skripsi) ini agar lebih jelas dalam menjelaskan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] T. Herawati, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, and Muhammad Syaifulloh, "Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yogya Mall Brebes," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 338–345, 2022, doi: 10.51903/e-bisnis.v15i2.869.
- [2] F. Setiawati and A. F. Bastian, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)," *J. Ekon. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 725–738, 2021.
- [3] I. Trang, Y. Uhing, and P. Gaya..., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of Pratama Tax Office Manado," *801 J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 801–810, 2019.
- [4] M. S. dan S. N. U. Slamet Bambang Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 4, pp. 138–147, 2020, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>.
- [5] N. Fadlilah, S. B. Riono, D. Harini, A. Yulianto, and Mukson, "Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 66–71, 2019.
- [6] R. P. Lubis, F. Pasaribu, and Z. Tufty, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan," *J. AKMAMI*, vol. 2, no. 2, pp. 258–272, 2021.
- [7] A. Amaliani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Studi Kasus Pada Bank BNI KK Ciomas Bogor)," *Skripsi Fak. Ekon. Univ. PAKUAN Bogor*, 2022.
- [8] A. Mustika and H. Utomo, "Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Among Makarti*, vol. 6, no. 12, pp. 87–111, 2013, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/97798-ID-kinerja-pegawai-negeri-sipil-di-kantor-k.pdf+&cd=11&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b-d>
- [9] Sundusiah, Irwansyah, and M. N. I. Ridwan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 8, no. 1, pp. 19–29, 2019.
- [10] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal".
- [11] Suprihati, Sumadi, and M. Tho;in, "Pengaruh Religiusitas , Budaya , Pengetahuan terhadap Minat Masyarakat Menabung di Koperasi Syariah," *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 7, no. 1, pp. 443–450, 2021.
- [12] C. Daslim and T. S. Goh, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen

- Organisasi pada PT Tahta Sukses Abadi Medan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 136–146, 2023.
- [13] A. Rahmawati and S. Hidayah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi," *J. Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 103–115, 2019.
- [14] Lukman, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta)," *J. Komun.*, vol. 8, no. 3, pp. 147–152, 2017.
- [15] F. Hidayat and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2021, [Online]. Available: <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148>
- [16] R. T. Siregar *et al.*, *Komunikasi Organisasi*. 2021.
- [17] C. O. Charli, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang," *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2020.
- [18] N. Trimawarni, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jonathan Agung Bersaudara," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 305–319, 2020.
- [19] Dumadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daehan Global," *Jecma*, vol. 1, no. 1, pp. 64–77, 2020.
- [20] W. Wibowo, "Pengaruh Kreatifitas dan Motivasi terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 4, pp. 1–17, 2020.
- [21] N. Herlina and G. R. Prima, "Kajian Kinerja Serta Upaya Peningkatan Keselamatan pada Simpang (Studi Kasus : Simpang Padayungan Kota Tasikmalaya)," *J. Tek. Sipil ITP*, vol. 10, no. 1, pp. 8–18, 2023, doi: 10.21063/JTS.2023.V1001.008-18.
- [22] Toyyibatussalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri," *INA-Rxiv*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2017.
- [23] E. Wong and Askiah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda," *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 887–894, 2021.
- [24] D. A. N. Organisasi, "Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan PT Selim," 2022.
- [25] F. Yulian, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Kinerja*, vol. 12, no. 1, pp. 44–59, 2015.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [27] A. Farizal, R. Setiadi, and S. Ikhwan, "Apakah Promosi Sosial Media Berpengaruh Terhadap Keputusan Berkunjung pada Wisata Pantai Pulau Cemara Sawojajar Brebes Tahun 2020-2021?," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 3, pp. 5400–5408, 2022.
- [28] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [29] Sugiyono, "Teknik Analisis Kualitatif," *Tek. Anal.*, pp. 1–7, 2018, [Online]. Available: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [31] I. Ayu, I. Giantari, and I. G. Riana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 12, pp. 6471–6498, 2017.
- [32] Zunaidah, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT Putra Kelana Makmur Group Batam)," *J. Manaj. dan Bisnis Sriwij.*, vol. 12, no. 1, pp. 248–253, 2014.