

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RODALINK INDO TAMA

Yanthi Meitry Gunawan¹, Nining Purwaningsih², Dicky Wahyudi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: yanthimeitry46@gmail.com¹, ningpu1015@mail.com², dickywahyudy28@gmail.com³

Artikel History:

Artikel masuk: 07/12/2024

Artikel revisi: 07/01/2025

Artikel diterima: 31/01/2025

Keywords:

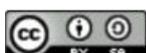
Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodalink Indo Tama (di area Tangerang Selatan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini karyawan PT. Rodalink Indo Tama (di area Tangerang Selatan) sejumlah 60 karyawan, dan dari seluruh populasi diambil menjadi sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan non probability (Sampling jenuh). Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang diukur dengan Skala likert, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung 7,854 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Untuk variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai thitung 10,554 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan adalah 0,000 (sig 0,000 < α 0,05). Secara simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai Fhitung 70,077 > Ftabel 3,16 dengan sig adalah 0,000 (sig 0,000 < 0,05).

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at PT. Rodalink Indo Tama (in the South Tangerang area). This study uses a quantitative approach. The population in this study is employees of PT. Rodalink Indo Tama (in the South Tangerang area) has a total of 60 employees, and samples were taken from the entire population. The sampling technique in this study uses non-probability (saturated sampling). The data source in this study uses primary data with observation, interview and questionnaire dissemination techniques measured by the Likert Scale, then processed using SPSS version 26. The results of this study show that partially, the variable of Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance, which is shown with a tcal value of 7.854 > ttabel 2.001 with a significant value of 0.000 (sig 0.000 < α 0.05). For the variable of Work Motivation partially has a positive and significant effect which is shown by a tcal value of 10.554 > ttable 2.001 with a significant value of 0.000 (sig 0.000 < α 0.05). Simultaneously, Organizational Culture and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance shown by a value of Fcal 70.077 > Ftable 3.16 with a sig of 0.000 (sig 0.000 < 0.05).



INTRODUCTION

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus dapat meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk membangun perusahaan, karena mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan oleh terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawannya. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan memiliki karyawan yang kinerjanya baik, karena memiliki karyawan yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menurut Masrurotin, Sunaryo & Rizal (2021) kinerja karyawan yaitu hasil tanggung jawab yang bisa diperoleh dari kuantitas dan kualitas ketika tugas yang diberikan diselesaikan oleh karyawan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Di buktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, Ahmad & Harris (2021) menyatakan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan budaya organisasi dan motivasi terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi. Karena budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018:20) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) bahwa Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan dibuktikan pula

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan supaya kebutuhan dan keinginannya dapat tercapai. Pasaribu & Siagian (2019), Motivasi kerja bagi karyawan akan mempengaruhi dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Tupti (2019) menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Abdulah (2018) ditemukan bahwa motivasi terdapat kinerja karyawan pengaruh negatif signifikan secara parsial.

Berdiri pada tahun 1997, Rodalink sudah menetapkan diri dan fokus untuk secara konsisten melayani kebutuhan konsumen akan segala hal yang berkaitan dengan olah raga sepeda dengan mengutamakan kualitas dan keaslian produk dengan didukung oleh sistem manajemen yang baik dan pengetahuan teknis yang kuat. Rodalink memiliki misi untuk menjadi jaringan (*chain store*) outlet sepeda modern terbaik dengan pilihan produk yang lengkap dan berkualitas dengan harga yang terpercaya dan kompetitif. Rodalink saat ini memiliki 61 outlet yang terdiri dari 54 di Indonesia, 2 di Singapura dan 5 di Malaysia. Konsep outlet sepeda modern yang dikembangkan oleh Rodalink memiliki filosofi "*one stop shopping center for cycling experiences*" yang bertujuan untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan bersepeda konsumen.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Rodalink Indo Tama dan wawancara dengan beberapa karyawan tersebut. Fenomena yang ditemukan penulis terkait permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disebabkan oleh budaya organisasi dan motivasi. Hasil pengamatan serta berdasarkan keterangan para karyawan dan wawancara yang dilakukan ternyata Budaya organisasi yang rendah dapat dilihat masih adanya sebagian karyawan yang selalu memanfaatkan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi, kurangnya

rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak tuntas. Selain itu, tidak adanya teguran dalam bentuk sanksi bagi karyawan yang membuat karyawan tidak merasakan adanya efek jera. Peneliti juga melihat kurangnya kerjasama antar karyawan yang bisa mempengaruhi hasil pencapaian, banyak target yang tidak terpenuhi sehingga tidak sesuai ekspektasi team. Selain budaya organisasi masih ada beberapa karyawan yang memperlihatkan kurang motivasi dalam meningkatkan kualitas bekerja yang disebabkan karena adanya keterlambatan pembayaran kompensasi, kurangnya dorongan dari atasan untuk karyawan melakukan suatu inovasi sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

RESEARCH METHODS

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rodalink Indo Tama sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* (sampel jenuh). Sumber data yang digunakan adalah data primer, perolehan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

RESULTS AND DISCUSSION

Analisis Data Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BudayaOrganisasi	60	31	50	41.48	4.579
MotivasiKerja	60	22	50	40.03	6.244
KinerjaKaryawan	60	29	50	41.70	4.809
Valid N (listwise)	60				

Uji Validitas

Tabel 2 hasil uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X ₁)					Variabel Motivasi Kerja (X ₂)					Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
Variabel	Pernyataan	t hitung	r Tabel	Hasil	Variabel	Pernyataan	t Hitung	r Tabel	Hasil	Variabel	Pernyataan	t Hitung	r Tabel	Hasil
Budaya Organisasi (X ₁)	X1	0,547	0,361	Valid	Motivasi Kerja (X ₂)	X1	0,619	0,361	Valid	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,749	0,361	Valid
	X2	0,562	0,361	Valid		X2	0,757	0,361	Valid		Y2	0,380	0,361	Valid
	X3	0,482	0,361	Valid		X3	0,623	0,361	Valid		Y3	0,491	0,361	Valid
	X4	0,641	0,361	Valid		X4	0,399	0,361	Valid		Y4	0,516	0,361	Valid
	X5	0,613	0,361	Valid		X5	0,519	0,361	Valid		Y5	0,595	0,361	Valid
	X6	0,665	0,361	Valid		X6	0,534	0,361	Valid		Y6	0,792	0,361	Valid
	X7	0,523	0,361	Valid		X7	0,700	0,361	Valid		Y7	0,545	0,361	Valid
	X8	0,424	0,361	Valid		X8	0,612	0,361	Valid		Y8	0,689	0,361	Valid
	X9	0,482	0,361	Valid		X9	0,704	0,361	Valid		Y9	0,475	0,361	Valid
	X10	0,659	0,361	Valid		X10	0,439	0,361	Valid		Y10	0,612	0,361	Valid

Menunjukkan nilai $t_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bertanda positif. Dengan demikian, seluruh pernyataan tersebut dinyatakan **Valid**. Dengan uji coba sample sebanyak 30-2.

Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,738** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dapat diterima atau dinyatakan reliabel pada tingkat tinggi (0,600 - 0,799).

Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,793** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diterima atau dinyatakan reliabel pada tingkat sangat tinggi (0,600 - 0,799). czx

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,774** > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima atau dinyatakan reliabel pada tingkat sangat tinggi (0,600 - 0,799).

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolgomorov-Smirnov* (K-S), ditunjukan data residual terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS, besarnya nilai K-S 0,99 dengan struktur signifikan 0,200 dan nilai *Asymp.sig* (2-tailed) diatas a = 0,05.

Uji Linieritas

- 1) Menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X_1) nilai sig *deviation from linearity* 0,127 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- 2) Menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja (X_2) nilai sig *deviation from linearity* 0,566 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas (uji VIF) menunjukkan bahwa $VIF < 10$ dan *tolerance* > 0,10 yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas terlihat titik - titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Nilai konstanta (a) sebesar 10,202 mempunyai arti bahwa jika Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan 0, maka tingkat atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,202.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,693 atau 69,3% menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama - sama berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% (100%-69,3%) adalah dari epsilon (variabel yang tidak diteliti).

Uji Hipotesis

Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11.023		
	BudayaOrganisasi	.741	.095	.717	7.827	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data output SPSS versi 26 tahun 2023

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 7,827 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT Rodalink Indo Tama.

Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17.320		
	MotivasiKerja	.610	.059	.805	10.338	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data output SPSS versi 26 tahun 2023

Hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 10,338 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT Rodalink Indo Tama.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	929.163	2	464.581	67.539	.000 ^b
	Residual	392.087	57	6.879		
	Total	1321.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data output SPSS versi 26 tahun 2023

Hasil perhitungan didapat nilai $F_{hitung} 67,539$ dengan tingkat signifikan $0,000$ F_{hitung} lebih besar dari pada $F_{tabel} (3,16)$, nilai alfa atau signifikansi $0,000$ juga menunjukkan angka dibawah $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dari variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT Rodalink Indo Tama (pada area Tangerang Selatan).

DISCUSSION

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai $t_{hitung} 7,827 > t_{tabel} 2,001$ H_0 ditolak dengan nilai sig adalah $0,000$ ($sig 0,000 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Rodalink Indo Tama (pada area Tangerang Selatan) Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $51,4\%$ sedangkan sisanya $48,6\%$, dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} **10,338** $> t_{tabel}$ 2,001 maka H_0 ditolak dengan nilai sig adalah 0,000 (sig 0,000 $< \alpha$ 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Karyawan PT. Rodalink Indo Tama. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 64,8% selebihnya 35,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} **67,539** dengan tingkat signifikan 0,000 F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (3,16), maka H_0 ditolak dengan sig adalah 0,000 (sig 0,000 $< \alpha$ 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT Rodalink Indo Tama. Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% (100%-69,3%) adalah dari epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Y).

CONCLUSION

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tahun 2023 mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Rodalink Indo Tama (pada area Tangerang Selatan). Penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya dimasa yang akan mendatang.

Untuk pihak manajemen sebaiknya memberikan teguran/sanksi terhadap karyawan yang melakukan kebiasaan yang sering dilakukan yang kurang baik. Kedepannya juga sebaiknya pimpinan harus lebih sering memberikan dorongan motivasi terhadap karyawan. Manajemen juga memberikan status yang jelas terhadap karyawan yang masa kerjanya sudah lama, sehingga karyawan merasa puas dan karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

REFERENCE

- Abdullah, Isnaini Diana Putri. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya)." *Bima: Journal Of Business And Innovation Management* 1.1 (2018): 82-94
- Adhari, Iendy Zelvian.2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja. Pasuruan:Cv Penerbit Qiara Media
- Aditama, Roni Angger. Penghantar Manajemen Teori Dan Aplikasi. Cetakan Pertama. Ae Publishing, 2020.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini Fauzia Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia [Book]. - Medan : Uisu Press, 2019.
- Busro, Muhammad .2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fransiska, N., & Gami, E. R. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(2), 113-121.
- Hafidzi, Dkk.2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Vol 4.No. 1.

- Hasibuan, Malayu Sp. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 1-12.
- Hesti Widianti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pt. Nasya Expanding Management 2022
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, Anis Watul. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya)." *Bima: Journal Of Business And Innovation Management* 1.2 (2019): 141-153.
- Kusjono, Gatot Dan Ratnasari, Putri. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt, Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartement) Tangerang Selatan. Universitas Pamulang, Vol.2 No.2
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Rahmatika, Arina. "Manajemen Komunikasi Pariwisata Religi Masjid Jogokariyan Yogyakarta."
- Ramadhona, I. (2022). Manajemen Koperasi.
- Roni Angger Aditama (2020). Pengantar Manajemen Malang Ae Publishing 2020.

- Sari, Ayu Puspitas, Syarwani Ahmad, And Helmi Harris. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jambura Journal Of Educational Management* (2021): 97-113.
- Silaen, Novia, Ruth, Dan Chairunnisah, Reni Dkk.2021. *Kinerjakaryawan*. Bandung: Widiana Bhakti Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Cetakan Ke Duapuluh Enam. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Susanto, Natalia.2019.*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt.Rembaka*.Universitas Kristen Petra.Vol.7,No.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tj, Hery Winoto. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gcm)." *Media Bina Ilmiah* 14.9 (2020): 3261-3266.
- Wahyudi, Wan Dedi, And Zulaspan Tupti. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 31-4
- Yulistiyono, Agus Dkk .2021.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cirebon:Insania.
- Yuniarti, Rina Dkk. 2021.*Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* Bandung: Widiana Bhakti Persada.
- Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi*, Cv. Pusdikra Mitra Jaya 2019.