

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawan Lama Sejahtera

Amanatul Firdausya<sup>1\*)</sup>

<sup>1)</sup> [firda.vdv29@gmail.com](mailto:firda.vdv29@gmail.com), Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of employee organizational culture on employee performance, to determine the effect of motivation on employee performance and to determine the effect of organizational culture and motivation on employee performance at PT. Kawan Lama Sejahtera. This study used a quantitative approach, while the population in this study were all employees of PT. Kawan Lama Sejahtera as many as 32 employees while the sample was saturated so that the sample was taken entirely from the total population with a sample of 32 employees of PT. Kawan Lama Sejahtera. The results of this study obtained results in hypothesis 1  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.433 > 2.037$ ) with a significance level  $< 0.05$  so that there is a significant influence between organizational culture on employee performance, in hypothesis 2  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.572 > 2.037$ ) with a level significance  $< 0.05$  so that there is a significant influence between motivation on employee performance and in hypothesis 3 the results  $F_{count} > F_{table}$  ( $11.833 > 3.305$ ) with a significance level  $< 0.05$  so that there is an influence between organizational culture and motivation on employee performance at PT. Kawan Lama Sejahtera. The conclusion of this study is that both partially and simultaneously have a positive and significant effect.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Motivation; Employee Performance*

Submitted: Desember 2022

Revised: Desember 2022

Accepted: Desember 2022

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i1.418>

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi. Sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. oleh karena itu, untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Susiawan & Muhid, 2015).

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama karyawan yang optimal dan profesional. Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh yang kuat pada peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan budaya organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Kania & Mudayat (2022) bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh beberapa penelitian yang memberikan pernyataan bahwa budaya yang ada dalam organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ben Saad & Abbas, 2018; Raharjo et al., 2018; Soomro & Shah, 2019).

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan motivasi yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja karyawan sangat mendorong semangat kerja karyawan. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal.

Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Noor (2013) bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam beberapa penelitian bahwa motivasi karyawan sangat penting dalam mendukung kinerja yang optimal (Liu et al., 2022; Soyer et al., 2022; Wandu, 2022), artinya bahwa ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya maka secara positif dan signifikan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Tentu hal ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya organisasi**

Budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat

beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Rivai & Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) diantaranya yaitu (1) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru; (2) Berorientasi pada hasil, seperti menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan; (3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan, dan mendukung prestasi karyawan; dan (4) Berorientasi detail pada tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas, dan keakuratan hasil kerja.

## **Motivasi**

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas yang di lakukan oleh seseorang pasti akan melakukan dari dorongan dirinya sendiri atau keinginannya supaya berhasil sesuai harapan yang diinginkannya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi di sebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Indikator motivasi menurut Sunyoto (2012) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) diantaranya yaitu (1) Promosi, adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dari sudut pandang yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan bayaran upah atau gaji; (2) Prestasi kerja, adalah pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerja melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang; (3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu tanggung jawab dalam pengembangan karier terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan (Wahyudi et al., 2022); (4) Penghargaan, yaitu pemberian motivasi dengan memberikan kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan sebagainya; (5) Tanggung jawab, yaitu pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya; dan (6) Pengakuan, yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban.

## **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah satu motivasi dan disiplin kerja yang saling berkaitan karena sangat mempengaruhi hasil kerja dari tugas yang dilakukan karyawan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya maka dari itu meningkatkan hasil kinerja karyawan sangatlah penting di dalam perusahaan agar keinginan dan tujuannya berhasil. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan saran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) dalam Satria Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Arisanti et al. (2019) diantaranya (1) Pemahaman pekerjaan, karyawan yang memiliki kecakapan, kemampuan dan kewenangan di dalam pekerjaan; (2) Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan sedangkan kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan; (3) Perencanaan operasional, karyawan mempunyai kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan; (4) Kuantitas dan kualitas kerja, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan sedangkan kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan; (5). Perencanaan operasional. Karyawan memiliki kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan; dan (6) Komitmen dan inisiatif, karyawan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, tingkat kepekaan yang tinggi, atau semangat untuk menuju perubahan yang lebih baik

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai sesuatu yang tunggal, objektif, universal dan dapat diverifikasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat korelasional yang menghubungkan dua variabel. Variabel dalam penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 karyawan di PT. Kawan Lama Sejahtera. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa karyawan di PT. Kawan Lama Sejahtera yang dijadikan sampel sejumlah 32 orang. Peneliti melakukan pengumpulan data untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Teknik yang dilakukan dengan kuesioner atau angket. Teknik angket ini dilakukan dari sekumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif jawaban telah disediakan. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh

data tentang pemahaman mengenai budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Kawan Lama Sejahtera. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dianut dan dibagikan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,433 > 2,037$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 ( $0,021 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawan Lama Sejahtera. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Azmy (2022) dan Idris et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari et al. (2020) dan Wahjoedi (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berdampak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk memulai dan mempertahankan perilaku tertentu, sedangkan kinerja karyawan mengacu pada keluaran dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam peran pekerjaan karyawan. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memberi energi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hasil pengujian pada hipotesis 2 pada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawan Lama Sejahtera diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,572 > 2,037$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Ingsih et al. (2022) dan Ibrahim et al. (2022) serta Razak et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Banyak perhatian ilmiah telah dikhususkan untuk budaya organisasi, yang telah diidentifikasi sebagai faktor penting untuk efektivitas organisasi (Haryadi & Wahyudi, 2020; Scaliza et al., 2022). Bila dilihat secara umum, organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama menuju tujuan bersama. Jika dilihat melalui kerangka rasional, organisasi adalah kendaraan yang digunakan orang untuk mencapai segala macam tujuan. Budaya organisasi lebih banyak mengadopsi kerangka subjektif-interpretif dengan sedikit fokus pada rasionalitas. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi terlihat melalui simbol-simbol (Azeem et al., 2021; Isensee et al., 2020; Upadhyay & Kumar, 2020). Dengan demikian Budaya organisasi dihasilkan dari respons karyawan terhadap simbol, respons ini tidak selalu dapat diprediksi dan dapat penuh dengan kejutan. Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi dan motivasi memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dimana hasil pengujian  $F_{hitung} > F_{tabel}$

(11,833 > 3,305) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dan motivasi yang diterapkan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang tentunya hal tersebut akan membawa ke arah peningkatan organisasi.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan adalah motivasi menghasilkan F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $28,432 > 3,32$ ) dan signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kawan Lama Sejahtera.

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, saran yang dapat penulis berikan pada perusahaan PT. Kawan Lama Group adalah sebagai diantaranya (1) Berdasarkan uji validitas pada butir keenam mendapatkan nilai terendah sebesar 0,343. Mengenai orientasi pada semua kepentingan semua karyawan. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus melakukan evaluasi terkait pemahaman kepentingan karyawan, seperti terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan; (2) Berdasarkan uji validitas pada butir kesembilan mendapatkan nilai terendah sebesar 0,381. Mengenai pengakuan, maka dari itu perusahaan lebih mengapresiasi semua pekerjaan yang telah dilakukan oleh semua karyawan tanpa terkecuali walaupun dengan apresiasi kecil seperti ucapan "Terima kasih" karena sudah berjuang bersama dan bekerja dengan baik. Hal itu dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi; dan (3) Berdasarkan uji validitas pada butir kedua mendapatkan nilai terendah sebesar 0,343. Mengenai kuantitas pekerjaan, kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah yang dicapai karyawan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus terus mengevaluasi kuantitas yang dimiliki oleh setiap karyawan agar mendapat hasil yang baik seperti tercapainya target perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. *id. Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

- JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635.  
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Ben Saad, G., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–23.
- Hasibuan, E. P., & Azmy, A. (2022). Improving Employee Performance Affected by Leadership Style, Organizational Culture, and Work Ethics in Technology Service Company. *Quality - Access to Success*, 23(189), 56–66.  
<https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.08>
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, POLITICAL SKILL, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE FROM TOURISM COMPANY IN INDONESIA. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110.  
<https://doi.org/10.30892/gtg.40112-808>
- Ingsih, K., Jamalia, F. D., & Suhana, S. (2022). Increasing OSH, Work Motivation, Employee

- Performance and Organizational Commitment of Hospital Employees. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(6), 194. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0161>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.33>
- Liu, Y., Wang, S., Zhang, J., & Li, S. (2022). When and How Job Design Influences Work Motivation: A Self-Determination Theory Approach. *Psychological Reports*, 125(3), 1573–1600. <https://doi.org/10.1177/003329412111027320>
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>
- Razak, A., Apridar, A., Ayyub, A., Muslem, A., & Hankinson, E. (2022). The Influence of Leadership Style and Organizational Structure on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, 29(1), 103–117. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v29i01/103-117>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Scaliza, J. A. A., Jugend, D., Chiappetta Jabbour, C. J., Latan, H., Armellini, F., Twigg, D., & Andrade, D. F. (2022). Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy context. *Journal of Business Research*, 140, 264–279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.065>
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Soyer, C. R., Balkin, D. B., & Fall, A. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter!



- European Management Review, 19(1), 138–153. <https://doi.org/10.1111/emre.12476>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. *International Journal of Information Management*, 52, 102100. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102100>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(7), 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi? *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.63>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.