

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS KALLA MAKASSAR (TRANS MALL)**

Adrian<sup>1</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar  
adrianbam071@gmail.com

**Submitted: 4 September 2024, Accepted: 29 Oktober 2024, Published: 08 Desember 2024**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall), apakah budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan serta apakah motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 41 karyawan sebagai sampel adapun metode pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh dan dianalisis menggunakan teknik analisis Struktural equation model-partial least square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung tidak signifikan namun setelah dimediasi variabel motivasi kerja menjadi signifikan yang berarti terjadi mediasi sempurna (*komplite mediation*) dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, disarankan agar PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall) terus mengembangkan budaya organisasi yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

**Kata kunci :** Budaya organisasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, PT. Trans Kalla Makassar.

**Abstract:** This study aims to analyze the influence organizational culture and work motivation employee performance at PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall). The research seeks to determine whether organizational culture has a direct or indirect significant impact on employee performance and whether work motivation directly influences employee performance. A quantitative approach was employed using a survey method conducted among employees of PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall). Data were collected through questionnaires distributed to 41 employees as the sample, using a saturated sampling method, and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis techniques. The results of the study indicate that the direct influence of organizational culture on employee performance is not significant; however, when mediated by work motivation, the impact becomes significant, indicating complete mediation. Additionally, work motivation has a significant influence on employee performance. These findings suggest that a strong organizational culture and high work motivation can effectively enhance employee performance in the company. Therefore, it is recommended that PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall) continues to develop a positive organizational culture and boost employee motivation to achieve optimal performance.

**Keywords :** Organizational culture, Work motivation, Employee performance, PT. Trans Kalla Makassar.

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang 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, upaya 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 kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Susiawan dan Muhid, 2015 hal. 304). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Selain budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan survey dan wawancara awal kepada beberapa karyawan yang penulis lakukan penulis melihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan, salah satunya kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan diperkuat dengan adanya beberapa permasalahan absensi seperti keterlambatan masuk kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang masih kurang baik disebabkan dari beberapa faktor, diantaranya karyawan sering mendapatkan tanggung jawab yang berlebihan dan sangsi dari atasan termasuk atasan yang suka marah-marah apabila karyawan sesekali tidak bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan kemudian berdampak pada kinerja yang menurun bahkan sampai ada yang lebih memilih berhenti bekerja di PT tersebut. Seharusnya sebagai atasan yang baik dapat memberikan masukan, nasehat guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu penulis, membuat penelitian di PT tersebut yang menghubungkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja serta motivasi kerja karyawan di PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall) akan menjadi lebih baik. Sebab budaya organisasi suatu perusahaan apabila dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik pula.

## Tinjauan Literatur

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (dalam Andreas, dkk.2022) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Menurut Moeheriono (dalam Andreas, dkk.2022) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk.(2016 : 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Hal ini sejalan dengan penjelasan Menurut Moeheriono (2012 : 336) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016 : 99) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

## 3. Motivasi Kerja

Menurut Suparyadi (2015 : 417) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Menurut Tambunan (2015 : 193), mengartikan motif (dorongan) adalah kebutuhan dengan tekanan kuat yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut. Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan atau pengikutnya, motivasi merupakan hal terpenting dalam pengelolaan organisasi. Menurut Nila bismala, dkk. (2015 : 120) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab karyawan tidak akan terselamatkan. Serta dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, dkk. 2015 : 51). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall) yang berjumlah 41 orang. Menurut Sugiyono (2017 : 137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 144) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar (Trans Mall).

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dipilih dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yakni data berasal dari sumber pertama (responden penelitian). Sementara itu, teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket (kuisisioner). Jenis skala yang digunakan adalah *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

### 5. Teknik Analisis Data

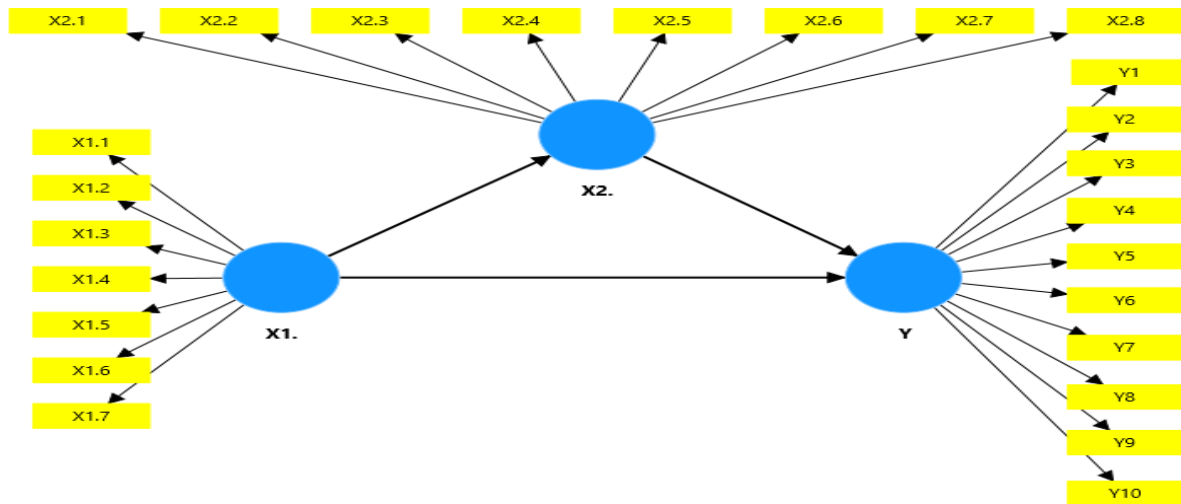
Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS). Penulis menggunakan software untuk mengelola data penelitian yakni SmartPLS 4 model, yaitu: (1) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening (Juliandi, 2018).

Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data tersebut.

a. Analisis model pengukuran (outer models).

1) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel Intervening.

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## 2) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang dicantumkan dalam angket sudah layak untuk digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan ukuran tujuannya. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar. Jika nilai *outer loading*  $> 0,70$ , maka suatu indikator adalah valid. Jika nilai *outer loading*  $< 0,70$ , maka suatu indikator adalah tidak valid.

## 3) Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013 : 83) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas (spreamen brown/r)  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/ realibel/ terpercaya.

### b. Analisis model pengukuran (*inner models*).

- 1) R-Square. Koefisien determinasi atau *R-Square* bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) dalam menjelaskan variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi). Nilai *R-Square* yang diharapkan adalah semakin mendekati 1, agar model penelitian dikatakan baik (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).
- 2) F-Square.
- 3) Pengujian Hipotesis.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

- 1) Konsistensi internal (Internal consistency/composite reliability). Reliabilitas konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar). Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai Composite

Reliability. Suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability  $> 0.60$  ( Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204). nilai composite reliability X1 (0.928); X2 (0.943); dan Y (0.952). Dengan demikian, semua variabel adalah reliabel karena nilai compositereliability  $> 0.60$ .

- 2) Validitas konvergen (convergent validity). Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading lebih besar dari 0,70, maka suatu indikator adalah valid (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204). Variabel Budaya Organisasi (X1): Butir-butir pertanyaan valid, mulai dari X.1 sampai X.7. Variabel Motivasi Kerja (X2) : Butir-butir pertanyaan semuanya valid , mulai dari X2.1 sampai X2.8. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Butir-butir pertanyaan semuanya valid mulai dari Y.1 sampai Y.10.
- 3) Validitas diskriminan (discriminant validity). Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk/laten memiliki validitas diskriminan atau tidak adalah dilihat dari kriteria Fornell-Larcker. Kriteria ini ini adalah membandingkan akar kuadrat dari nilai-nilai AVE (Average variance extracted) dengan korelasi antara suatu variabel konstruk/laten dengan variabel konstruk/laten lainnya. Jika nilai akar kuadrat dari nilai-nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi yang terbesar maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204). Korelasi X1 dengan X2 adalah 0.791. Korelasi X1 dengan Y adalah 0.792. Korelasi X2 dengan Y adalah 0.990. Korelasi terbesar diantara ketiga korelasi di atas adalah 0.990.

b. Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

1) koefisien determinan (R-square)

Koefisien determinasi atau R-Square bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) dalam menjelaskan variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi). Nilai R-Square yang diharapkan adalah semakin mendekati 1, agar model penelitian dikatakan baik (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204). (X1) terhadap (X2) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,626. (X1) dan (X2) terhadap (Y) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,980.

## Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Nilai koefisien jalur (Original Sample/O) sebesar 0.791 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel budaya organisasi meningkat maka nilai variabel motivasi kerja juga meningkat. Nilai probabilitas (p- values) sebesar  $0.00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  tidak diterima, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja adalah tidak signifikan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur (Original Sample/O) sebesar 0.024 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel budaya organisasi meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan juga meningkat. Nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0.588 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah berpengaruh namun tidak signifikan.

### 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja. Nilai koefisien jalur (Original Sample/O) sebesar 0.971 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel motivasi kerja meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan juga meningkat. Nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

### 4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja

Memperlihatkan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.024, nilai ini lebih kecil (<) dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,768. Dengan demikian, variabel motivasi kerja (X2) bersifat “mengantarai/memediasi” pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dapat diketahui bahwa budaya organisasi termasuk cukup, motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, dan kinerja karyawan yang ditunjukkan cukup sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seluruh hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja merupakan variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja  
Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (X2). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.791 dan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan  
Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Y), namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.024 dan p-value sebesar 0.588, pengaruh ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.971 dan p-value sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
4. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja  
Budaya organisasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara tidak langsung melalui motivasi kerja (X2) dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

berperan sebagai mediator yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### Saran

1. Perusahaan sebaiknya terus memperkuat budaya organisasi yang positif agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini penting karena motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengingat pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program-program yang dapat memotivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, pelatihan pengembangan karier, dan insentif lainnya.
3. Pemimpin perusahaan harus aktif dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal.

### V. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Syafar, A. W., & Kaseng, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (studi perbandingan antara instalasi kesehatan jiwa dan umum). *e Jurnal Katalogis*, 1-4.
- Bangun,W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiman, A,N,A dan Zunaidah (2014) Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.Vol.12 No.1 Maret 2014.Hal 1-49.
- Djastuti,I dan Saputra, B, D (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Plaza. Semarang.1-4
- Emron, E, A, Yohny dan Komariyah,I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Emzir, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Feriyanto, A, S, E, T. (2015). *Pengantar manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*. Jogjakarta: PT Pustaka Baru. 1-12
- Gardjito, A. H., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-24.
- Giantari, I, A, I (2017).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Klumpu Bali Resort Sanur. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. Indonesia*. 1

- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-423
- Juliandi, A., Irfan, dan Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A. (2018). Stuctural equation model based partial least square-SEM-PLS: Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. Batam: Universitas Batam.1-6
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (204). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS- SEM)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik* .Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehariono. (Dalam Andreas,dkk. 2022). *Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengurusan legalitas lahan Pembangunan Perumahan Di Desa Sea*. Manado: Unsrat.ac.id
- Nila, B. Nel, A. Titin, F.(2015). *Perilaku organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pabundu, Moh. (2010). *Budaya organissai dan peningkatkan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016) *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.(2015). *Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jogjakarta: CV. Andi Offset.

- Tania, Nila (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Studi kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota: Surakarta.1-6
- Tanuwibowo, M, Hutomo dan Roy, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra, 1-67.
- Tirtayasa, Satria dan Ainanur.(2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1, No. 1
- Trang, Sandy Dewi (2013) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, Vol.3 September 2013, Hal.1-215.
- T.handoko, M dan Supriyono. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Pemerintahan*.Yogyakarta: Deepublish.
- Tambunan,S,Toman. (2015). *Pemimpinan dan kepemimpinan*.Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Uha, Nawawi, Ismail.(2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Wahid, G. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *KINDAI*, 10(1)