**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA CITRA INTITAMA BEKASI

**Sawalman Zalukhu[1], Akhmar Barsah[2]**
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
sawalmanzalukhu951@gmail.com, dosen01578@unpam.ac.id

**Article Info**

***Keywords:***
***Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management***

***JM Classification:***
Accessible

***DOI***:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.30

**Abstract**

This study examines the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at PT Supra Citra Intitama Bekasi. The research employed a quantitative approach with an associative design, utilizing census sampling technique involving 60 permanent employees. Data collection was conducted through questionnaires using a 5-point Likert scale, with analysis performed using multiple linear regression, correlation analysis, and hypothesis testing. The findings reveal that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.783 (strong category) and contributes 78.3% to performance variance. Work motivation demonstrates a stronger influence with a correlation coefficient of 0.879 (very strong category) and contributes 87.9% to employee performance. Simultaneously, both variables exhibit a very strong effect on employee performance with a combined contribution of 88.5%, indicating optimal synergistic effects. Despite both organizational culture (mean score 2.80) and work motivation (mean score 2.76) being categorized as poor, their significant impact on performance suggests substantial improvement potential through strategic interventions. These findings provide practical implications for management to prioritize integrated strategies that synergize organizational culture enhancement through innovation and communication openness with work motivation improvement through comprehensive compensation systems, job security, and recognition programs to optimize employee performance in competitive business environments.

## I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi di sektor publik maupun

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

swasta. Dinamika ekonomi nasional yang terus berubah menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan tingkat motivasi kerja individu. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku kolektif karyawan, sedangkan motivasi kerja menjadi penggerak internal yang menentukan besarnya usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Laporan BPS (2024) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor jasa dan perdagangan masih mengalami fluktuasi signifikan, salah satunya disebabkan oleh rendahnya keterlibatan dan semangat kerja karyawan, terutama pada perusahaan skala menengah yang belum sepenuhnya membangun budaya kerja yang kuat. Hal ini diperkuat oleh survei McKinsey & Company (2023) yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan di Indonesia merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan tempat kerja, berdampak pada menurunnya produktivitas dan loyalitas. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga menyoroti pentingnya pembangunan iklim kerja yang sehat dan mendorong motivasi kerja secara sistematis sebagai strategi peningkatan kinerja tenaga kerja nasional.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman berpikir dan bertindak bagi seluruh anggota organisasi, yang memengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Akhsan, 2024). Budaya organisasi yang kuat ditandai oleh komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan kesamaan nilai antara individu dan perusahaan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Arifin & Gunawan, 2023). Namun, banyak perusahaan skala menengah menghadapi tantangan dalam menginternalisasi budaya organisasi secara merata, yang berdampak pada inkonsistensi perilaku kerja dan menurunnya efektivitas operasional. Ketidakpahaman terhadap visi misi perusahaan sering menyebabkan arah kerja karyawan tidak terfokus dan berorientasi pada rutinitas semata. Motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengeluarkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawabnya (Sutrisno, 2022). Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat terpenuhi secara bertahap dan berkelanjutan. Penelitian Widodo (2022) menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu memberikan kinerja terbaik melalui peningkatan produktivitas,

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

loyalitas, dan efisiensi kerja. Rahmawati dan Saputra (2023) juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berperan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan, terutama dalam perusahaan berbasis jasa.

PT Supra Citra Intitama yang berlokasi di Bekasi merupakan perusahaan perdagangan dan distribusi material bangunan yang menghadapi tantangan klasik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai bagian dari industri jasa yang melibatkan interaksi langsung antara karyawan dan konsumen, kinerja karyawan memegang peranan vital dalam menentukan kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis. Perusahaan menghadapi masalah tingkat pergantian karyawan yang tinggi, semangat kerja yang fluktuatif, serta belum meratanya pemahaman terhadap budaya kerja perusahaan. Kondisi ini mencerminkan permasalahan yang umum dialami perusahaan skala menengah dalam sektor perdagangan dan distribusi, dimana aspek budaya organisasi dan motivasi kerja belum dikelola secara optimal. Hasil observasi dan wawancara informal di PT Supra Citra Intitama mengungkapkan bahwa budaya organisasi belum terimplementasi secara optimal. Sebagian besar karyawan belum memahami secara utuh nilai-nilai inti perusahaan, dengan temuan utama berupa kurangnya pemahaman terhadap visi dan misi perusahaan, lemahnya komunikasi lintas divisi, ketidakkonsistenan penerapan aturan kerja, kurangnya penghargaan terhadap partisipasi karyawan, dan tidak adanya internalisasi nilai budaya organisasi secara formal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang tidak terstruktur, tidak dikomunikasikan dengan baik, dan tidak didukung kebijakan internal yang konsisten berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan. Ketidaktahuan karyawan terhadap visi misi menyebabkan arah kerja tidak terfokus dan cenderung berorientasi pada rutinitas.

Aspek motivasi kerja di PT Supra Citra Intitama juga menunjukkan kondisi yang belum ideal, dengan mayoritas karyawan menyampaikan keluhan terkait berbagai tingkat kebutuhan menurut hierarki Maslow. Temuan utama meliputi kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi akibat gaji pokok tidak mencukupi kebutuhan bulanan, ketidakpastian rasa aman dalam bekerja karena status kontrak yang tidak jelas, minimnya hubungan sosial di lingkungan kerja, rendahnya penghargaan dari atasan meski target tercapai, dan kurangnya kesempatan aktualisasi diri melalui pelatihan atau promosi. Kondisi-kondisi ini secara langsung berdampak pada penurunan motivasi kerja, yang berimplikasi negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri tidak terpenuhi, karyawan cenderung bekerja sebatas memenuhi kewajiban minimum dan tidak memiliki dorongan untuk berprestasi. Data Key

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

Performance Indicator (KPI) PT Supra Citra Intitama periode 2022-2024 menunjukkan tren penurunan signifikan pada berbagai indikator kinerja. Produktivitas kerja menurun dari 82% menjadi 74%, pencapaian target individu turun dari 87% menjadi 75%, absensi tanpa keterangan meningkat dari 68 menjadi 103 kasus, tingkat turnover naik dari 10% menjadi 18%, kepuasan kerja menurun dari 3,7 menjadi 3,0, ketepatan waktu penyelesaian tugas turun dari 91% menjadi 79%, dan partisipasi dalam rapat evaluasi menurun dari 73% menjadi 58%. Fenomena ini mengindikasikan persoalan mendasar pada aspek budaya organisasi dan motivasi kerja yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan secara konsisten.

Fenomena di PT Supra Citra Intitama mencerminkan adanya research gap antara kondisi aktual lapangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, motivasi seharusnya menjadi pendorong utama kinerja karyawan, namun kenyataannya mayoritas karyawan menunjukkan tanda-tanda demotivasi. Gap ini penting untuk diteliti karena mengindikasikan perbedaan signifikan antara harapan teoritis dan realitas empiris di lapangan, yang belum banyak diangkat dalam konteks perusahaan sektor perdagangan dan distribusi.

Penelitian ini diharapkan mampu mengisi celah literatur dan praktik manajerial dengan menghadirkan data kontekstual yang relevan dan aplikatif, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kondisi umum sektor ketenagakerjaan nasional, fenomena internal PT Supra Citra Intitama yang menunjukkan permasalahan dalam aspek budaya organisasi dan motivasi kerja, serta ditemukannya research gap antara teori dan praktik, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis berupa masukan konstruktif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mempertimbangkan relevansi teoritis, urgensi praktis, dan celah riset yang ada, penelitian ini menjadi penting untuk mengungkap hubungan kausal antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan perdagangan dan distribusi.

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang menjadi objek penelitian merupakan data kuantitatif berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala Likert (Sugiyono, 2021). Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2021).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor pusat PT Supra Citra Intitama yang telah bekerja dari tahun 2021 hingga 2023, berjumlah 60 orang. Karyawan-karyawan ini dipilih karena memenuhi kriteria spesifik yang relevan dengan penelitian, yaitu memiliki pengalaman kerja di perusahaan selama periode yang ditentukan sehingga dapat memberikan data yang valid dan representatif (Sugiyono, 2021). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan untuk mencapai generalisasi dengan margin kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 60 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap PT Supra Citra Intitama.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui tiga metode: pertama, observasi langsung di lapangan untuk mengamati fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT Supra Citra Intitama (Sugiyono, 2016). Kedua, kuesioner berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab menggunakan skala Likert 5 poin, dengan bobot jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5) (Sugiyono, 2017). Ketiga, studi kepustakaan untuk memperoleh kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2018). Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan data kinerja karyawan (Sugiyono, 2016). Penggunaan skala Likert dengan 5 kategori dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden tanpa membingungkan responden (Istijanto, 2018).

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: Y = 3,472 + 1,342 X1+ 0,810 X2. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dan motivasi tidak dipertimbangkan, kinerja karyawan bernilai 3,472 poin. Setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 1,342 poin, dan setiap peningkatan 1 unit motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,810 poin.

**Tabel 1.1**
**Hasil Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,472 | 2,069 | | 1,678 | 0,099 |
| | Budaya Organisasi | 1,342 | 0,790 | 0,184 | 1,699 | 0,095 |
| | Motivasi | 0,810 | 0,121 | 0,728 | 6,714 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi menunjukkan hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,783 (kuat), sedangkan motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,879 (sangat kuat). Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi memiliki korelasi 0,885 (sangat kuat) dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan budaya organisasi berkontribusi 78,3% terhadap kinerja karyawan, motivasi berkontribusi 87,9%, dan secara simultan kedua variabel berkontribusi 88,5% terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil uji t menunjukkan t hitung (9,576) > t tabel (2,002) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

2. Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil uji t menunjukkan t hitung (14,042) > t tabel (2,002) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil uji F menunjukkan F hitung (103,237) > F tabel (3,16) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 78,3%. Meskipun skor budaya organisasi masih dalam kategori kurang baik (2,80), namun pengaruhnya terhadap kinerja tetap signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan budaya organisasi, terutama pada aspek inovasi dan pengambilan risiko serta keterbukaan komunikasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara substantial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitriani (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja kondusif dan meningkatkan produktivitas. Penelitian Siregar (2022) juga mengkonfirmasi bahwa nilai-nilai organisasi yang konsisten berdampak positif terhadap efektivitas kerja.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 87,9%, menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibanding budaya organisasi. Meskipun rata-rata skor motivasi masih kurang baik (2,76), terutama pada aspek keamanan kerja dan penghargaan, namun kontribusinya terhadap kinerja sangat substantial. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahmawati & Saputra (2023) yang menunjukkan motivasi kerja sebagai faktor kunci pencapaian target dan peningkatan kinerja. Widodo (2022) juga mengkonfirmasi peran motivasi dalam membentuk etos kerja dan efektivitas karyawan.

### Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 88,5%. Hal ini menunjukkan efek sinergis kedua variabel dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi budaya organisasi yang mendukung dengan motivasi

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk pencapaian kinerja tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani (2021) yang menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi dan motivasi menciptakan lingkungan produktif yang berdampak langsung pada kinerja. Stania & Nurlela (2023) juga mengkonfirmasi efek sinergis simultan kedua variabel terhadap outcome organisasi.

**Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Supra Citra Intitama Bekasi perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja karena memiliki pengaruh lebih besar (87,9%) dibanding budaya organisasi (78,3%). Prioritas perbaikan meliputi: (1) peningkatan sistem jaminan sosial dan keamanan kerja, (2) pengembangan sistem penghargaan dan apresiasi, (3) peningkatan keterbukaan komunikasi dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, serta (4) penguatan nilai-nilai organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas. Implementasi strategi terintegrasi yang mensinergikan perbaikan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan hingga mencapai potensi maksimal kontribusi 88,5% yang telah teridentifikasi dalam penelitian ini.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 karyawan PT Supra Citra Intitama Bekasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,783 (kategori kuat) dan kontribusi sebesar 78,3%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi perusahaan masih berada pada kategori kurang baik (skor 2,80), namun perbaikan pada aspek keterbukaan komunikasi, partisipasi karyawan, dan konsistensi penerapan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan kinerja secara substantial.

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dengan koefisien korelasi 0,879 (kategori sangat kuat) dan kontribusi 87,9% terhadap kinerja karyawan. Meskipun skor motivasi kerja juga masih kurang baik (2,76), terutama pada aspek kebutuhan rasa aman dan penghargaan, namun variabel ini menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 88,5%, mengindikasikan efek sinergis yang optimal. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya implementasi strategi terintegrasi yang mensinergikan perbaikan budaya organisasi

**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

melalui penguatan nilai-nilai inovasi dan keterbukaan, dengan peningkatan motivasi kerja melalui perbaikan sistem kompensasi, jaminan keamanan kerja, dan pengembangan sistem penghargaan yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

Alvesson, M. (2016). *Organizational culture and leadership*. Oxford University Press.

Bhuono, A. N. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS.* Penerbit Andi.

Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen sumber daya manusia abad 21*. Nusantara Consulting.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Rosdakarya.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw- Hill Education.

Mas'ud, F. (2004). *Survey diagnosis organizational*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Riani, A. (2011). *Budaya organisasi*. Graha Ilmu.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-2, Cetakan ke-5). PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & R&D*. Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Yuki, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.

**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

Ardeliana, D. L. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation, 2*(4).

Armiaty, R. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner (Studi pada cabang Bank Kalsel yang berada di wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen, 2*(2).

Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi, 1*(1), 15.

Faturrahman, S., & Yuniawan, A. (2023). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *JURNAL BISNIS STRATEGI, 32*(2), 31-44.

Giantari, I. A. I. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud, 6*(12).

Indah, H. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Jurnal Ekuitas, 3*(3).

Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Pd BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Journal of Management, 7*(2), 210–220.

Lurinjani Akhsan, (2024), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0,* Journal of Economics and Business UBS, Vol 13. No.1, ISSN: 2774-7042

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396.

Moeljahwati, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6*(2).

Muslihat, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4*(4).

Nugroho, Y., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, *10*(1), 35–45.

Pratama, Jirky., & Achmad Nur Sholeh,. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. *Jurnal Menara*, *2*(1), 49-63.

Sartika, D., Nugroho, R. D., & Elliska, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Indo Sukses Gemilang Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak, 4*(2), 38–50.

Setiawan, B., & Nazir, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Fast Food Nusantara Jakarta Utara. *Spectrum: Multidisciplinary Journal, 1*(2), 107–113.

**Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia**
**Volume 2, (2) 2025, p. 390-400**
**E-ISSN: 3109-161X**
**©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa**

Utami, A., & Waluyo, H. (2015). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6*(3), 465–473.

Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai pemerintah Kota Tasikmalaya).

Winoto, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT GCM). *Jurnal Media Bina Ilmiah, 14*(9).

Yohana, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang. *Scientific Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4*(2).