



Zakiah<sup>1</sup>  
 Pitriyani Siti Aisyah<sup>2</sup>  
 Nuri Aisyah<sup>3</sup>  
 Eteh Resa Asyifa<sup>4</sup>

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG CIREBON

### Abstrak

Penelitian Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun hasil observasi yang diperoleh masih menunjukkan perbedaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 26 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan motivasi individual. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi.

**Kata Kunci :** Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting the achievement of organizational goals. Numerous studies indicate that motivation and organizational culture are potential determinants of employee performance; however, empirical findings remain inconsistent. This study aims to examine the effect of motivation and organizational culture on employee performance. A quantitative approach was employed using a survey method involving 26 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results reveal that motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. However, partially, motivation does not have a significant effect on employee performance, while organizational culture has a positive and significant effect. These findings emphasize that organizational culture plays a more dominant role in enhancing employee performance than individual motivation. This study is expected to provide practical insights for organizations in formulating strategies to improve employee performance through the strengthening of organizational culture.

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif. Dalam konteks organisasi modern, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama pencapaian tujuan strategis. Kinerja karyawan yang optimal terbukti tidak terlepas dari dua faktor penting, yakni motivasi kerja dan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2013). Motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong individu untuk

<sup>1</sup> Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, zakiah.124020406@ugj.ac.id, pitriyani.124020388@ugj.ac.id, nuri.124020415@ugj.ac.id, eteh.resasyifa@ugj.ac.id

bekerja secara produktif, sedangkan budaya organisasi menyediakan kerangka nilai dan norma yang mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan bersama. Interaksi positif di antara keduanya berkontribusi pada terciptanya kinerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang harmonis (Luthans, 2011).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas keterkaitan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Wibowo (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai perbankan. Penelitian Sutrisno dan Hadi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karyawan. Selain itu, Halim et al. (2021) menegaskan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sektor jasa keuangan. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang beragam. Misalnya, Wang (2016) melaporkan bahwa efek budaya organisasi tidak selalu signifikan apabila sistem penghargaan tidak selaras dengan nilai yang dianut perusahaan. Temuan yang bervariasi ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan kondisi kerja yang berbeda.

Dalam konteks perbankan nasional, khususnya pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon, kinerja karyawan masih menghadapi tantangan internal. Data internal menunjukkan adanya peningkatan turnover sebesar 15% dalam dua kuartal terakhir dan penurunan pencapaian target omzet kredit mikro sebesar 8%. Sementara itu, hasil survei kepuasan kerja memperlihatkan hanya 65% karyawan yang merasa puas terhadap sistem penghargaan dan komunikasi internal. Kondisi ini menggambarkan adanya kesenjangan antara idealisme manajerial yang menginginkan budaya kerja adaptif dan motivasi tinggi dengan kenyataan di lapangan yang menunjukkan penurunan komitmen dan efektivitas kinerja.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon belum optimal dan perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan kajian literatur terdahulu, kebaruan ilmiah (novelty) penelitian ini terletak pada fokus analisis empiris yang menitikberatkan pada sinergi antara motivasi kerja dan budaya organisasi dalam konteks lembaga perbankan milik negara di tingkat cabang. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada organisasi swasta atau korporasi besar, sementara penelitian ini mencoba mengidentifikasi bagaimana kombinasi kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja dalam konteks organisasi yang memiliki sistem birokrasi dan regulasi ketat seperti BRI.

Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai mekanisme penguatan motivasi dan internalisasi nilai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di sektor perbankan nasional.

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; serta
3. Menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan praktis bagi manajemen BRI dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan budaya kerja yang berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian berbasis survei ini subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel utama yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini mencakup karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon. Metode yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia antara 18 hingga 40 tahun data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah

diverifikasi dan diperiksa keandalannya dalam uji coba dengan jumlah 26 responden setiap item menggunakan skala Likert dan 1 hingga 5, di mana:

1 = Sangat Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

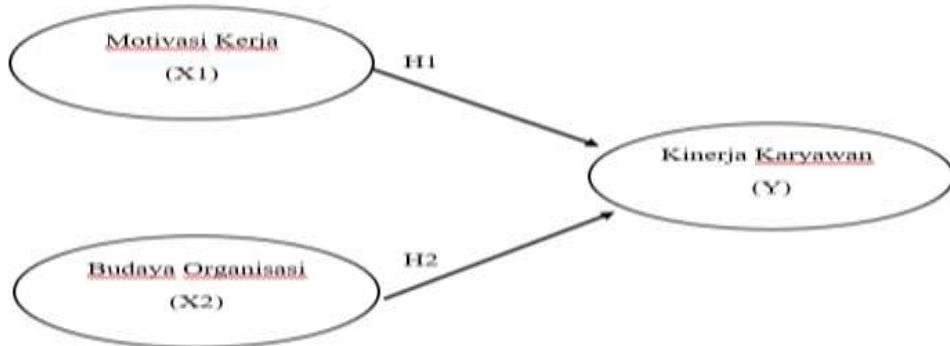
Digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Hasil analisis ini memberikan gambaran umum tentang tingkat motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas diuji dengan korelasi item total dengan menggunakan Pearson, sedangkan reabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,7$ .

3. Uji T dan Uji F

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial, sedangkan uji f digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variable terikat



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari r-Hitung  $>$  r-Tabel, atau jika r-Hitung  $<$  r-Tabel

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig. (p)	Keterangan
X1P1	0,778	0,388	0,000	Valid
X1P2	0,781	0,388	0,000	Valid
X1P3	0,704	0,388	0,000	Valid
X1P4	0,763	0,388	0,000	Valid
X1P5	0,69	0,388	0,000	Valid
X2P1	0,831	0,388	0,000	Valid
X2P2	0,805	0,388	0,000	Valid
X2P3	0,761	0,388	0,000	Valid
X2P4	0,723	0,388	0,000	Valid
X2P5	0,798	0,388	0,000	Valid
Y1	0,779	0,388	0,000	Valid
Y2	0,791	0,388	0,000	Valid
Y3	0,799	0,388	0,000	Valid
Y4	0,832	0,388	0,000	Valid

Y5	0,647	0,388	0,000	Valid
Y6	0,598	0,388	0,001	Valid
Y7	0,598	0,388	0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dari total 17 item pernyataan yang diuji, sebagian besar menunjukkan hasil yang valid dengan nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0,388) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

#### **Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valid yang boleh masuk ke uji reliabilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan instrumen. Skor reliabilitas 0,6 dianggap buruk, 0,7 dianggap cukup, dan 0,8 atau lebih dianggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi (X1)	5	0,788	> 0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	5	0,841	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,848	> 0,70	Reliabel

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.804	2	106.902	26.702	.000 <sup>b</sup>
Residual	92.080	23	4.003		
Total	305.885	25			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, atau dengan kata lain, kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 26,702 juga menguatkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel yang dijelaskan.

##### **Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.116	3.241		1.270	.217

TOTALX1	.321	.195	.233	1.645	.114
TOTALX2	.893	.186	.678	4.792	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan output tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $\text{sig} = 0,144$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $\text{sig}$ -nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai Beta standar, terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,678$ ), sementara motivasi kerja memiliki pengaruh kecil ( $\beta = 0,233$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, dukungan budaya organisasi yang lebih dominan dibandingkan variable motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari dorongan internal individu serta lingkungan organisasi yang membentuk perilaku kerja sehari-hari.

Secara parsial, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi yang dirasakan karyawan belum tentu secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Kondisi tersebut dapat terjadi apabila motivasi yang dimiliki karyawan lebih bersifat sementara atau tidak diikuti dengan dukungan sistem kerja yang memadai. Hasil ini sejalan dengan pandangan Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi bersifat internal, namun efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan faktor pendukung lainnya. Dengan kata lain, motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak ditopang oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Sebaliknya, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori Robbins yang menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang menekankan disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada hasil.

Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi yang cukup besar menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi, pembentukan nilai, norma, dan kebiasaan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dibandingkan sekadar dorongan motivasional individual. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon, dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal individu dan lingkungan organisasi.

Secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem dan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang kuat mampu mendorong perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja individual dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cirebon dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penguatan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis. Bila perlu, di bagian akhir kesimpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (2011). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Affanti, I. N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Optik Aini di Sragen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 40-52.
- Antika, R., Sari, D., & Pratama, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145-156.
- Arrasyd, R., & Wijaya, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 45-58.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 101-113.
- Barima, R., Hidayat, S., & Putra, A. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE di Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 87-99.
- Collins, R., Wijaya, T., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alusteel Engineering Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri*, 8(3), 155-168.
- Darmadi, & Sari, R. P. (2022). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 201-215.
- Dewi, C. A., & Susila, J. (2021). Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 33-44.
- Endang Suci Octora, E., Simanjuntak, T., & Hutagalung, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CU Filosofi Petani Pancur Kasih. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 55-68.
- Halim, A., Sutrisno, E., & Hadi, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sektor jasa keuangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145-156.
- Hermawati, R., & Indriyani, D. (2019). Pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Inti Pelangi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 90-102.
- Ismaylia, N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 60-73.

- Jannah, M., Siregar, H., & Nasution, R. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 120-132.
- Mahardika, A., Putri, L., & Wijanarko, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Survei pada PT AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 75(1), 112-120.
- Malian, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 25-38.
- Muhammad, R., & Zuliansyah, A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(2), 173-185.
- Nada, S., & Bakhtiar, A. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 4(1), 66-79.
- Nalurita, D. (2022). Analisis reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan swasta di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 98-110.
- Octora, E. S., Simanjuntak, T., & Hutagalung, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CU Filosofi Petani Pancur Kasih. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 55-68.
- Pambudi, P., & Amri, A. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kubota Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 101-114.
- Purba, R. (2024). Analisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 5(1), 22-35.
- Ratnawati, Y., Prasetyo, E., & Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 120-132.
- Sartono, S., Pramudya, R., & Hidayat, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Strategi*, 12(3), 210-225.
- Sutrisno, E., & Hadi, S. (2020). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen serta kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 23-35.
- Sutrisno, E., & Kurniawan, D. (2020). Analisis kemampuan adaptasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 99-111.
- Syifa Sabila Hadisawa, & Farida, I. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pacific Prestress Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 16(1), 1-15.
- Wang, N. T. (2016). Organizational culture and employee performance: A contextual perspective. *International Journal of Business and Management*, 11(3), 45-53