

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS, TBK CABANG JAKARTA CAKUNG

Angga Eka Prastyo¹⁾ dan Donny Dharmawan²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: donny28dh@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the influence of "The Influence of Motivation and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT. United Tractors, Tbk Jakarta Cakung Branch. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research method used simultaneous linear regression analysis. Based on the results of data analysis simultaneously there is a significant influence of motivation and organizational culture on PT employee job satisfaction. United Tractors, Tbk Jakarta Cakung Branch.*

Keywords: *Motivation, organizational culture, employee job satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang cepat yang berimbas kepada pengusaha dan bisnis harus berinovasi dalam perekonomian agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Bisnis harus dapat mengelola asetnya secara efektif. Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling penting untuk bisnis. Sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan yang harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta dilakukan pemenuhan hak-hak nya.

Secara umum, kepuasan kerja adalah masalah pribadi karena setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang berlaku untuk masing-masing individu. Semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin banyak bagian pekerjaan yang memenuhi preferensi individu. Robbins (2003) dalam Indrasari, (2017), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap kerja seseorang sebagai pembeda antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan dengan banyaknya ganjaran yang pasti diterima.

Motivasi merupakan salah satu penguatan yang berada didalam untuk seseorang untuk mendorong terhadap perilaku dalam melakukan sebuah tindakan. Kekuatan kemampuan internal seseorang untuk melaksanakan tingkat motivasinya. Keinginan untuk menjadi seorang karyawan baik dapat dimiliki oleh dua orang yang terpisah. Tingkat motivasi mereka dapat ditentukan oleh seberapa besar mereka ingin menjadi karyawan baik. (Aschari dan Dharmawan, 2022).

Setiap orang dalam suatu organisasi menangkap budaya yang relevan dengan organisasi mereka secara tidak sadar. Apalagi Dia mencoba mempelajari apa yang diperlukan agar sesuai dengan suasana tempat kerja untuk Apa yang dilarang dan yang perlu, apa yang benar dan salah, apa itu Apa yang benar dan buruk. Apa yang dapat dilakukan untuk organisasi tempat bekerja itu. Budaya organisasi dapat menginternilisasikan dan mensosialisasikan untuk anggota organisasi. United Tractors merupakan anak usaha dari PT. Astra International, Tbk (Astra), salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di indonesia dengan jaringan layanan mengjangkau berbagai

industri dan sector sejak 19 september 1989. Astra saat ini menguasai 59,5% saham United Tractors, dengan sisanya dipegang oleh masyarakat umum. United Tractors menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI). Saat ini united tractors sudah berkembang menjadi pemain utama di sector dan industry untuk 5 negeri ini dalam melalui lima pilar bisnis yaitu, mesin kontuksi, kontraktor penambangan, pertambangan, industry kontruksi, dan energi.

Tabel 1: Data Penjualan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung

Tahun	Target	Pencapaian
2018	562	402
2019	454	321
2020	314	305
2021	410	494

Sumber: PT. United Tractor, Tbk, 2022

Jika dilihat dari tabel 1 tersebut dalam 4 tahun terakhir penjualan mengalami fluktuasi penurunan yang cenderung massif dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Penurunan terlihat dominan dikarenakan dari dampak kondisi global yang akan terjadi di dunia dan permasalahan terjadi seperti karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan karyawan lainnya hanya sekedar menunggu info tentang si karyawan yang menghilang tersebut tanpa adanya untuk mencoba mencari tau lebih seperti mengunjungi kerumah si karyawan tersebut ini salah satu masuk ke budaya organisasi kurang peduli terhadap karyawan lainnya entah dari sesama karyawan, staff ataupun atasan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari Kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau kekuatan pendorong, adalah asal kata motivasi. Hanya manusia yang memiliki dorongan ini, terutama bawahan atau pengikut. Pentingnya motivasi dapat disimpulkan dengan harapan bahwa setiap karyawan akan termotivasi dalam bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Karena ada dimensi distribusi pekerjaan yang baik, pemimpin harus memberikan motivasi kepada bawahannya., Hasibuan (2016) dalam Budiyanto dan Mochklas, 2020). Banyak profesional yang bekerja untuk teori motivasi lebih lanjut telah mengusulkan sejumlah teori tentang motivasi.

Beberapa teori motivasi tersebut dikutip dalam Enny (2019) sebagai berikut: Teori Abraham H. Maslow S Abraham H. Maslow adalah seorang ilmuwan yang dianggap sebagai pelopor teori motivasi. Teori motivasi tahun 1940an sebagian besar didasarkan pada gagasan bahwa ada lima tingkatan atau hierarki keinginan pada manusia, yaitu:



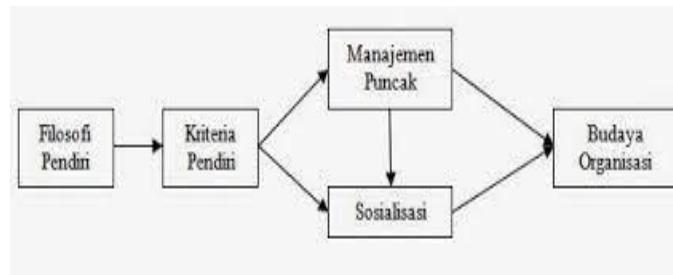
Gambar 1 Teori Motivasi Menurut Abraham H. Maslow

- 1) Kebutuhan fisiologikal: Kebutuhan yang paling tidak kritis adalah yang satu ini. (*the most basic needs*): makan, minum, tempat tinggal, pemulihan rasa sakit. dan kebutuhan biologis.
- 2) Kebutuhan keamanan: Kebutuhan akan perlindungan ancaman, peristiwa dan lingkungan yang mengancam, bahaya, konflik, dan keamanan dari lingkungan.
- 3) Kebutuhan sosial: kebutuhan kasih sayang, persahabatan, penerimaan kelompok, kebutuhan interaksi dan kasih sayang, kebutuhan cinta dan dicinta.
- 4) Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan akan harga diri, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan persetujuan dari orang lain serta harga diri sendiri.
- 5) Kebutuhan atas Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk menyadari diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki seseorang.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2018), Indikator motivasi kerja terdiri dari: 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*): Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*); Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan. 3) Kebutuhan sosial (*social needs*); Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain. 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*); Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*); Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sifat yang ada dalam suatu organisasi dan digunakan oleh organisasi atau bisnis sebagai persyaratan untuk membedakan dirinya dari organisasi lain. Budaya organisasi akan mencakup semua 24 pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilainya. Akibatnya, nantinya akan tercermin dalam semua aktivitas anggotanya, mulai dari pekerjaan hingga interaksi dengan dunia luar hingga harapan yang diantisipasi akan terpenuhi di masa depan. Budaya organisasi menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2017), adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Persepsi karyawan tentang budaya organisasi, bukan apakah mereka setuju dengan mereka atau tidak, adalah apa yang dimaksud dengan budaya organisasi. Want (2007) dalam Wibowo (2017), "budaya organisasi" mengacu pada sekelompok keyakinan bersama orang tentang kemampuan mereka untuk bersaing di pasar dan perilaku mereka untuk meningkatkan nilai barang dan jasa mereka dan memenangkan pelanggan. Sikap, sistem kepercayaan, mimpi, perilaku, nilai, dan etiket perusahaan dikomunikasikan melalui tindakan dan kinerja karyawan dan manajemennya, khususnya. Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan budaya. Manajer sering merasa sulit untuk memodifikasi budaya setelah didirikan:



Gambar 2 Pembentukan Budaya Organisasi

Seperti yang terlihat pada gambar di atas, budaya organisasi berasal dari pola pikir pendiri, dan budaya ini kemudian memiliki dampak signifikan pada standar yang digunakan untuk memilih dan mempekerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan tidak.

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut (Sulaksono 2019):

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Salah satu cara manajer mengarahkan dan memberdayakan karyawan mereka adalah melalui pengawasan bawahan mereka.
- 3) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Tim kerja (*teamwork*), yang dapat dikembangkan jika manajer dapat mengawasi karyawannya dengan baik, menentukan keberhasilan atau kinerja satu organisasi.
- 4) Agresif dalam bekerja. Jika pekerja dapat melakukan dengan standar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, produktivitas tinggi dapat dihasilkan.
- 5) Mempertahankan dan menjaga kestabilan kerja. Karyawan harus dapat menjaga kesehatan mereka agar tetap berada di puncak permainan mereka, dan mereka hanya dapat melakukan ini jika mereka secara konsisten mengonsumsi makanan bergizi sesuai dengan rekomendasi ahli gizi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Orang biasanya merasa puas dengan pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan jika dianggap telah memenuhi harapan dan sejalan dengan tujuan tugas yang dimaksudkan.

Mengacu dalam prinsip pengembangan sumber daya manusia untuk berbagai upaya tentang studi terkait pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasannya.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang bahagia dengan pekerjaannya, maka individu merasa puas dengan usahanya. Dessilia dan Harjoyo (2019). Menurut Robbins dan Judge dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja ialah suatu sikap secara umum dengan pekerjaan seseorang yang memiliki perbedaan

antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan pekerja dan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya di terima. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut bisa disimpulkan maka kepuasan kerja merupakan bentuk response atau sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaan, hasil pekerjaan dengan imbalan yang di terima sesuai atau melebihi apa yang di harapkan oleh karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Robbins dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni: 1) Pekerjaan yang menantang secara mental (*mentally challenging work*); Faktor pekerjaan yang menantang secara mental karyawan memilih pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan semua keterampilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan secara bebas, seperti yang ditunjukkan oleh komponen kerja yang menantang mental karyawan dalam kepuasan kerja. 2) Imbalan yang adil (*equitable reward*); Karyawan menginginkan kebijaksanaan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang di harapkan. 3) Kondisi jaringan yang mendukung (*supportiv networking conditions*); Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat memperoleh rasa nyaman. 4) Rekan-rekan yang mendukung (*supportive colleagues*); Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata.

Beberapa faktor dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Smith, *et al* dalam Indrasari (2017), lima ukuran spesifik kepuasan kerja yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat mereka dan untuk menjalankan tanggung jawab melalui pekerjaan mereka. 2) Kesempatan terhadap gaji; Jika gaji yang diterima karyawan seimbang dengan karyawan lain dan sesuai dengan tugasnya, hal ini akan berujung pada peningkatan kepuasan kerja. 3) Kesempatan promosi; Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. 4) Kepuasan terhadap atasan; Atasan menunjukkan hal ini dengan berfokus pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, menawarkan bimbingan dan dukungan kepada staf, dan mempertahankan jalur kontak terbuka dengan mereka sambil mengawasi mereka. 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja; Kepuasan kerja karyawan akan dihasilkan dari lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh hubungan kerja sama dan ramah antara anggota staf di dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dari 190 karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung yang di ambil adalah 100 karyawan dan perhitungan menggunakan rumus slovin, sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, sedangkan metode analisis data dengan menggunakan regresi liner berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner asli atau tidak valid. Instrumen penelitian atau kuesioner sesuai untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data apabila nilai korelasi lebih besar dari atau sama dengan 0,30. Menurut Ghozali (2018) Perhitungan dianggap valid jika koefisien korelasi sama dengan atau lebih dari 0,30; Namun, jika koefisien korelasi kurang dari 0,30, perhitungan dianggap tidak valid.

Berdasarkan temuan uji validitas variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja yang terdiri dari lima belas pernyataan dengan jumlah responden 100 menunjukkan bahwa hasilnya reliabel karena setiap pernyataan memiliki nilai korelasi seseorang lebih besar dari 0,30, sehingga sesuai untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018; 178), kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika tanggapan responden tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Konsistensi balasan ketika dievaluasi berulang kali pada berbagai sampel disebut reliabilitas. 1) Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas dengan angka minimal 0,60. 2) Sebaliknya apabila nilai koefisien reliabilitas dibawah angka 0,60 maka instrument tersebut tidak reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi	0,791	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,796	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,826	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil Tabel 2 tersebut untuk Tes Realitas, dapat dilihat bahwa Alpha Cronbach lebih besar dari 60. Nilai motivasi diperoleh nilai sebesar 0,791, budaya organisasi sebesar 0,796, dan nilai kepuasan kerja sebesar 0,826. Dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah dianggap dapat diandalkan.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 3: Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi				0,346	0,000	0,05
Budaya Orang.	0,825	0,681	2,510	0,533	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 103,472 > 3,090

Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah 2023

$$Y = 2,510 + 0,346 + 0,533$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai F hitung sebesar 103,472 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,090, maka F hitung lebih besar dari F tabel (103,472 > 3,090), artinya secara bersama-sama motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung. Nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,681, artinya motivasi dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 68,1% kepada kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung, sedangkan sisanya sebesar 31,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99,0% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung, Koefisien regresi motivasi sebesar 0,346, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung akan meningkat sebesar 0,346 kali, atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,533, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung akan meningkat sebesar 0,533 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung. Hal ini dikarenakan adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik, perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan, sesama karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena adanya penghargaan yang diterima dari perusahaan, dan karyawan dapat dengan bebas menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, H. (2019), Paais dan Pattiruhu (2020) dan Irwan, *et al*, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta Cakung. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, karyawan berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal, berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2018), Restanti, *et al*, (2020) dan Senen dan Zahra, (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors, Tbk cabang Jakarta Cakung.

Saran

Berikut saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: 1) Untuk motivasi menunjuk pada pernyataan keempat, "saya lebih termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang saya terima dari perusahaan,". Pernyataan ini menerima skor terendah, dan perusahaan harus berbuat lebih banyak untuk meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan seperti promosi, kenaikan gaji, dan liburan berbayar. Agar pekerja merasa lebih bahagia dan lebih puas di tempat kerja. 2) Untuk budaya organisasi menunjuk pada pernyataan kelima, "Saya akan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat yang baik untuk membangun karier," menerima skor terendah, dan perusahaan harus berbuat lebih banyak untuk meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan seperti lebih baik membuat budaya organisasi kerja yang sehat yang mencakup struktur, penghargaan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. 3) Untuk kepuasan kerja karyawan menunjuk pada pernyataan kedua, "Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi saya," memiliki nilai terendah dalam variabel kepuasan kerja karyawan. Karyawan juga harus menerima insentif bonus, tunjangan makan, upah lembur, dan asuransi kesehatan karena manfaat ini akan meningkatkan motivasi kerja dan menghasilkan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aschari, N. D., dan Dharmawan, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pizza Hut Cabang Jatiwaringin Hankam. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(1), 299–306. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i1.659>
- Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *In Evaluasi Kinerja SDM*.
- Desilia Purnama, Dewi dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Enny, W M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit UNDIP. ISBN: 979-704-015-1.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Paais, M., dan Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian*

Finance, Economics and Business, 7(8).
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 60–80. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.742>
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., dan Muninghar, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732–744. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.395>
- Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Senen, S. H., dan Az-Zahra, V. I. (2021). The Effect of Organizational Culture on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of PT. Permodalan Nasional Madani (PT.PNM) Garut Branch. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(Gcbme 2020), 227–231. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.045>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Mtehods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaksono. (2019). “*Budaya Organisasi dan Kinerja*”. Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2018). “*Budaya Organisasi*”. Jakarta: Kencana.
- Want, Jerome. (2007). *Corporate Culture (Illuminating the Black Hole)*. New York: ST. Martin’s Press.
- Wibowo. (2017). “*Budaya Organisasi sebuah kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*”. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.