

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali)

APRILIA DEVI SUGIYANTI<sup>1</sup>; ARY FERDIAN<sup>2</sup>

Universitas Telkom  
Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu 40257, Bandung (022) 7566456  
E-mail : apriliadevi76@gmail.com

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work motivation simultaneously and partially on employee performance. This research uses quantitative methods. The method used in this study is a quantitative method, data collection is done by distributing questionnaires to 118 permanent employees, with nonprobability sampling techniques and saturated sample types. Data analysis in this study uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture and work motivation have a significant positive effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Boyolali PPB. Organizational culture and work motivation have an effect of 41.8% on the performance of employees of PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Boyolali PPB, the remaining 58.2% is influenced by other variables not examined in this study.

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

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial pada pengerjaan tugas dan pengawasan perusahaan. Menurut Mariani dan Sariyathi (2017) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas maka perusahaan tersebut harus memiliki karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Abadiyah dan Purwanto (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Cahyana dan Jati (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan secara

umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yaitu budaya organisasi dan motivasi. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Subagiyono (2015) dengan objek penelitian karyawan Warnes Education Center dan menunjukkan hasil adanya pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kinerja karyawan. Septiani dan Nuridin (2016) dengan objek penelitian karyawan PT Astra Honda Motor di Cikampek dan menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut, Ratno dan Nuridin (2017) dengan objek penelitian karyawan di PT Anugra Argon Medica Jakarta menyatakan secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja

yang baik akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton) merupakan salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang saat ini menjadi salah satu produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pada perusahaan ini karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan tersebut. Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja yang tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan juga akan memengaruhi kinerja karyawan. Inti Pembahasan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.

Menurut Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan cara orang berperilaku dalam organisasi, budaya organisasi juga merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku dalam berorganisasi. Selanjutnya, Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Robbins dalam penelitian Fidowaty dan Kurniati (2015) menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas.

Menurut Hasibuan (2017:141) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi sebagai hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya lebih giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya, Mulyadi (2015:52), disebutkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong semangat atau gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hernanda dan Mukzam (2018) yang mengadopsi teori motivasi McClelland menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dalam motivasi yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

Fahmi (2015:15) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Standar kerja yang dimaksud dalam kinerja adalah standar kerja, dimana baik atau tidak kinerja karyawan dilihat dari penyelesaian suatu pekerjaan dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, menurut Bernadin yang mengadopsi hasil pemikiran Sedarmayanti (2017:285) berpendapat bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Edison *et al* (2018:193) disebutkan bahwa terdapat empat kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu: target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini adalah deskriptif, penelitian deskriptif yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Berdasarkan waktu pelaksanaannya, penelitian ini termasuk penelitian cross section. Berdasarkan

keterlibatan peneliti, penelitian ini tidak mengintervensi data.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen perusahaan dan literatur di perpustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* dan skala pengukuran menggunakan skala likert. Populasi yang diambil adalah karyawan tetap PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali yang berjumlah 118 orang. Teknik analisis data perhitungan menggunakan software SPSS versi 20 diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda.

**HASIL**

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid dan reliabel. Hasil uji menunjukkan data berdistribusi normal dan bebas dari uji multikolinearitas dan heterokedastisitas.

Untuk mengetahui arah variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan analisis statistik yaitu berupa analisis regresi linear berganda. Berikut adalah output hasil SPSS:

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik non-parametrik, Kolmogorov-Smirnov, dimana data berdistribusi normal akan memiliki nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi (0,05). Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 1. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai

signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas, dimana apabila variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai *VIF* ≥ 10, artinya didalam variabel bebas ada korelasi atau telah terjadi multikolonieritas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Tolerance	VIF	
1	Budaya Organisasi	.575	1.738
	Motivasi Kerja	.575	1.738

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa bahwa dalam variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan tidak ada korelasi diantara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari setiap variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* 0,575 ≥ 0,10 dan *VIF* 1,738 ≤ 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan ketentuan bahwa semua variabel terbebas dari heteroskedastisitas jika memiliki jika nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* > 0.05. Hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	.721
	Budaya Organisasi	.282
	Motivasi Kerja	.779

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji glejser diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar  $0,282 > 0,05$  sehingga variabel budaya organisasi disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dan nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar  $0,779 > 0,05$  sehingga variabel motivasi kerja tidak terjadi heterokedastisitas, jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		B	Sig.
1	(Constant)	1.629	.544
	Budaya Organisasi	.240	.000
	Motivasi Kerja	.336	.000

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS versi 20 diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,629 + 0,240X_1 + 0,336X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,629 yang berarti, jika variabel budaya organisasi dan motivasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan akan bernilai 1,629.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,240 yang berarti setiap kenaikan dari budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240.
3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,336 yang berarti setiap kenaikan dari motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali sebagai variabel dependen. Dalam mencapai tujuan tersebut penulis menggunakan uji t dan uji f.

Berikut adalah hasil pengujian secara parsial (Uji t):

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.608	.544
	Budaya Organisasi	3.813	.000
	Motivasi Kerja	3.768	.000

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat diketahui bahwa:

1. Variabel budaya organisasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi t hitung = 3,813 > t tabel= 1,661 dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja t hitung = 3,768 > t tabel= 1,661 dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah hasil pengujian secara simultan (Uji F):

Tabel 6. Hasil Uji F

ANNOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
Reggression	41.253	.000

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41,253 dan Sig. 0,000. Dengan kaidah pengambilan

keputusan, Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. dan jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,07 sedangkan  $f_{hitung}$  berdasarkan tabel 3.4 diketahui sebesar 41,253. Sehingga didapat bahwa  $f_{hitung} 41,253 > f_{tabel} 3,07$  dan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi :

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.646 <sup>a</sup>	.418

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,418, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisa 58,2% merupakan kontribusi variabel lain selain budaya organisasi dan motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali, dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, jika variabel budaya organisasi dan motivasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan akan bernilai 1,629. Berdasarkan koefisien regresi budaya organisasi dan motivasi kerja menyimpulkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240. Sedangkan kenaikan motivasi

kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336. Hal ini sesuai dengan pendapat Giantari dan Riana (2017) yang menyatakan bahwa bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat serta semakin kuat budaya organisasi maka dapat memberikan nilai-nilai bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial (Uji T). Berdasarkan perhitungan Uji T menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,813  $> t_{tabel} 1,661$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,661$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $f_{hitung} 41,253 > f_{tabel} 3,07$  dan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ratno dan Nuridin (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta

budaya dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian koefisien determinasi. Berdasarkan pengujian koefisien yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat hasil R<sup>2</sup> sebesar 41,8% yang berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Boyolali, sedangkan sisa 58,2% di pengaruhi oleh variabel lain. Sesuai dengan Giantari dan Riana (2017) penting bagi pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah, R. & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2, No.1, 2528-4649.
- Cahyana, I. G.S., & Jati, I. K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana, Vol. 12, No. 2, 1314-1342.
- Edison et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Cetakan Keempat). Bandung: Alfabeta.
- Fidowaty, T., & Kurniati, P. S. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, Vol. V, No.2.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 6471-6498.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Kebutuhan Prestasi Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62, No. 1.
- Mariani, L. M. I., & Sariyhati, N. K. (2017). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2302-8912.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Cetakan ke-1). Bandung: Alfabeta.
- Ratno & Nuridin. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugra Argon Medica Jakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis

Krisnadwipayana, Vol. 5, No. 3. 1 - 13.

Septiani, W. L., & Nuridin. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor di Cikampek*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 4, No. 3. 2338 - 4794.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Subagiyono, Y. H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center*. Jurnal Jibeka, Vol. 9, No. 1, 70-76.

Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.