
Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Sumber Jaya Springs Gresik

Tito Tilawah¹, Leonard Adrie Manafe^{2,3}, Martin Zebua³

STIE Mahardhika Surabaya

E-mail: titoajaq@gmail.com, leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id, martin.zebua@stiemahardhika.ac.id

Article History:

Received: 10 Agustus 2024

Revised: 28 Agustus 2024

Accepted: 31 Agustus 2024

Keywords: *Cooperative, Augmented, Thinking.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Sumber Jaya Springs Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik purposive sampling, di mana responden terdiri dari pemilik, administrator, dan karyawan CV Sumber Jaya Springs Gresik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi berfokus untuk mendapatkan pemahaman secara luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan budaya organisasi di perusahaan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif, yang mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan dukungan manajemen, terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan bahwa CV Sumber Jaya Springs Gresik memperkuat program motivasi kerja dan terus mengembangkan budaya organisasi yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu penelitian ini memberikan wawasan mendalam bagi manajemen CV Sumber Jaya Springs Gresik dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat budaya organisasi, serta menawarkan kontribusi penting bagi literatur akademik mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi dalam konteks perusahaan manufaktur.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, motivasi kerja dan budaya organisasi menjadi dua elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja, sementara budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi. Keduanya berperan penting dalam membentuk situasi kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi.

CV. Sumber Jaya Springs, sebagai perusahaan manufaktur yang spesialis dalam produksi peralatan otomotif, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya di pasar yang kompetitif. Meskipun telah mengimplementasikan berbagai strategi manajemen, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana memaksimalkan motivasi kerja karyawan dan membangun budaya organisasi yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Hal ini mencakup peningkatan produktivitas, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat. CV. Sumber Jaya Springs menghadapi tekanan untuk tidak hanya mempertahankan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Dalam konteks ini, memahami bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja perusahaan menjadi sangat penting. Motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen, sementara budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat identitas perusahaan dan mempengaruhi sikap karyawan terhadap kerja mereka.

Motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Begitu pula dengan budaya organisasi yang mendukung, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan kolaboratif. Oleh karena itu, penting untuk mendalami bagaimana faktor-faktor ini beroperasi di CV. Sumber Jaya Springs dan bagaimana pengelolaannya dapat ditingkatkan untuk memperkuat kinerja perusahaan. Meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan membangun budaya organisasi yang sehat, tantangan yang dihadapi mencakup kebutuhan untuk menyesuaikan strategi-strategi ini dengan dinamika internal perusahaan dan ekspektasi eksternal pasar. CV. Sumber Jaya Springs harus mampu mengintegrasikan strategi motivasi yang tepat dengan nilai-nilai budaya yang sesuai untuk menciptakan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan budaya organisasi terbentuk dari sejarah, kepemimpinan, dan kebijakan yang diterapkan di perusahaan. CV. Sumber Jaya Springs harus memperhatikan bagaimana budaya organisasinya dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong inovasi.

Sehingga secara keseluruhan, meningkatkan kinerja karyawan melalui analisis motivasi kerja dan budaya organisasi adalah investasi jangka panjang bagi CV. Sumber Jaya Springs. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan berbudaya positif, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun reputasi sebagai tempat kerja yang ideal. Hal ini akan menarik talenta-talenta terbaik dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini berjudul "**Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja CV Sumber Jaya Springs**".

LANDASAN TEORI

MOTIVASI KERJA

Menurut Sutrisno dalam Inda Yunita Kartika dan Nurul Komaria (2021:807)

Menerjemahkan inspirasi sebagai keinginan seseorang yang didorong oleh dorongan untuk bekerja lebih keras. Provokasi bisa dikatakan sebagai suatu kondisi internal yang berdampak pada ketenaran suatu komoditas. Provokasi ini dapat muncul dari berbagai sumber, misalnya kebutuhan seseorang yang pada dasarnya harus dipenuhi, pemenuhan nanda, dan keinginan untuk mewujudkan suatu cita-cita. Provokasi dapat berdampak pada posisi kemenangan dalam menegosiasikan objek. provokasi sangat penting dalam mengawasi pengaturan seseorang. ketenaran akan cenderung lebih terpusat dan berkomitmen untuk menjadi sempurna jika mereka memiliki provokasi yang kuat.. Menurut Siagian dalam Sulistiya Hayyu Pujaningsih (2022:41) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Daya pendorong

Jiwa yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya untuk memacu perwakilannya agar pelaksanaan di dalam perusahaan menjadi lebih unggul. Kendala mengemudi dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Salah satunya bisa berupa kompensasi kepada perwakilan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan setiap manusia untuk mencipta dan mewujudkan dirinya, dengan menciptakan kemampuan dan kapasitasnya, serta meningkatkan taraf hidupnya.

3. Kerelaan

Kesungguhan dalam setiap permohonan kerja yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan keinginan yang dinantikan perusahaan kepada para wakilnya.

4. Membentuk Keahlian

Kapasitas untuk melakukan sesuatu berdasarkan bagian yang dimilikinya. Kemampuan ini dapat diasumsikan dengan baik sesuai dengan gambaran kerja yang dimiliki oleh perwakilan tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan menggunakan akal, akal, pikiran, dan daya cipta dalam melakukan, mengubah, atau menjadikan sesuatu hal yang lebih berarti sehingga tidak menimbulkan harga diri terhadap hasil pekerjaan.

6. Tanggung Jawab

Kehati-hatian seseorang terhadap tingkah laku atau kegiatan baik disengaja maupun tidak disengaja. Kewajiban juga menyiratkan perbuatan sebagai tanda perhatian terhadap kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas yang telah diberikan oleh setiap individu atau organisasi dalam perusahaan.

8. Tujuan

Kegiatan perkenalan yaitu membuat suatu penyusunan agar apabila direalisasikan dapat mengarah pada tujuan dan sasaran yang telah dicanangkan.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut David dalam Inda Yunita Kartika dan Nurul Komaria (2021:805) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kemajuan desain perilaku suatu organisasi yang diperiksa ketika menghadapi masalah penyesuaian di dalam dan di luar. Organisasi harus terus menerus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada. Sangat penting bagi sebuah asosiasi untuk memiliki kekakuan yang tinggi agar dapat menyusun strategi dengan tepat sehingga dapat menghasilkan opini yang baik dalam menghadapi perubahan. Memang benar, perkumpulan harus menjaga

budaya hidup mereka agar tidak kehilangan karakternya. Budaya organisasi yang ada pada suatu asosiasi mungkin berbeda dengan asosiasi lainnya.

Menurut Robins dalam Sulistiya Hayyu Pujaningsih (2022:40) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

1. Inisiatif individu

Organisasi memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk menentukan kesimpulan atau pemikiran dalam menjalankan kewajiban dan kapasitasnya. Orang-orang yang mengikuti kegiatan tersebut harus diakui oleh majelis atau pengurus suatu organisasi selama mereka menyampaikan pemikiran untuk mengembangkan dan mendirikan organisasi tersebut.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Para pekerja dipilih untuk mampu bertindak tegas, imajinatif dan berani mengambil risiko dalam mengambil peluang-peluang yang dapat mengembangkan dan menciptakan organisasi. Kegiatan berbahaya yang dimaksud adalah segala hasil yang timbul dari pelaksanaan kewajiban dan kapasitas yang dilakukan oleh perwakilan.

3. Pengarahan

Sejauh mana pengurus suatu organisasi dapat menetapkan dengan jelas sasaran dan keinginan yang diinginkan, sehingga wakil-wakil dapat memperolehnya dan segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dan kepercayaan tersebut diungkapkan dengan jelas dalam visi dan misi.

4. Integrasi

Sejauh mana suatu organisasi dapat memberi energi pada unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terfasilitasi.

5. Dukungan manajemen

Pionir organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan yang jelas, serta bantuan kepada perwakilan. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk upaya peningkatan kapasitas pegawai, seperti mengadakan persiapan.

6. Kontrol

Adanya pengawasan dari pihak yang berwenang terhadap wakil-wakil yang memanfaatkan pengendalian yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

7. Sistem Imbalan

Sejauh mana jatah yang tidak seimbang (seperti kenaikan kompensasi, kemajuan, dll.) didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan karyawan, bukan berdasarkan posisi, favoritisme, dan sebagainya.

8. Toleransi terhadap konflik

Pekerja diberdayakan untuk menghadapi konflik tertentu dan memberikan umpan balik secara transparan dalam merencanakan pengembangan organisasi, dan bagaimana organisasi bereaksi terhadap konflik tersebut. Perjuangan dapat diartikan sebagai suatu pertentangan antara dua individu atau lebih dalam suatu organisasi atau kelompok-kelompok dalam suatu organisasi yang muncul karena mereka perlu memanfaatkan aset-aset langka secara bersama-sama atau melakukan latihan bersama dan/atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai yang berbeda-beda. dan pengakuan. beragam. Individu dalam organisasi yang keterlibatannya berbeda-beda biasanya berupaya untuk memperjelas permasalahan dari sudut pandang mereka.

9. Pola komunikasi

Komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh profesional formal yang dinamis dapat

berjalan dengan baik. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi keinginan sarasannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kelangsungan hidup yang lebih.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Rivai dan Basri dalam Ilma Megantara, Suliyanto dan Ratno Purnomo (2019) Kinerja merupakan hasil kerja atau kemenangan keseluruhan seorang wakil dalam kurun waktu tertentu dalam mencapai tujuan organisasi yang diantisipasi. Variasi dalam implementasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Variasi implementasi akibat perubahan lingkungan eksternal akan lebih sulit diprediksi karena tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan. Komponen eksternal yang dapat mempengaruhi eksekusi yang berbeda-beda mencakup wilayah geografis, etos kerja, keuangan, hukum, politik, dan pengucilan sosial.

Menurut Simajuntak dalam Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020:122), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor individu, kapasitas dan kemampuan melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa komponen yang dapat digabungkan menjadi dua, yaitu kapasitas dan bakat kerja serta inspirasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam menjalankan kewajibannya pekerja memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut berupa pengorganisasian, penyediaan kantor dan tempat kerja, lingkungan kerja yang nyaman, pengorganisasian yang bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada setiap orang mengenai target yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan target tersebut. Setiap orang harus mempunyai dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pekerjaan dan kewajibannya.
3. Faktor pendukung manajemen, pelaksanaan perusahaan dan pelaksanaan masing-masing orang juga sangat bergantung pada kemampuan administrasi pengurus atau perintis, baik dengan membangun kerangka dan hubungan mekanis yang aman dan harmonis, maupun dengan menciptakan kompetensi spesialis, serta serta dengan memperluas seluruh inspirasi karya secara ideal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Hunowu dalam Hairani, Muhammad Innuddin, dkk (2023:3) penelitian kualitatif adalah penelitian yang ekstrim untuk memperoleh pertanyaan tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya tingkah laku, pengakuan, inspirasi, kegiatan, dan lain-lain, secara komprehensif, dan secara penggambaran dalam bentuk kata dan dialek, dalam pengaturan karakteristik yang tidak biasa dan dengan menggunakan strategi normal yang berbeda. Sedangkan Menurut Sugiyono (2020:64) dalam Hairani, Muhammad Innuddin, dkk (2023:3) deskriptif adalah penyelidikan yang dilakukan untuk menentukan keberadaan variabel bebas, baik dalam bingkai satu faktor atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membandingkan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.. Dapat disimpulkan bahwa deskriptif subjektif adalah menanyakan tentang hal yang memperjelas atau menggambarkan apa yang ada di lapangan.

Penelitian dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemilik dan dua karyawan CV. Sumber Jaya Springs. Responden menggunakan pengujian purposif yang dipilih untuk mendapatkan data yang kaya dan mendalam seputar bagian komunikasi pengakuan dinamis dalam membangun kerjasama. Wawancara dilakukan secara lugas dalam lingkungan yang terorganisir namun mudah beradaptasi. Pertemuan langsung yang telah dirancang sebelumnya

digunakan untuk mengarahkan diskusi dengan responden. Langsung mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan wawasan responden tentang inspirasi kerja dan budaya organisasi dalam mengambil langkah-langkah kinerja pekerja. Informasi yang dikumpulkan dianalisis dengan membedakan hubungan antara informasi yang muncul. Hasil penyelidikan informasi akan digambarkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Informasi tanya jawab akan ditampilkan dalam bingkai penggambaran akun untuk mendukung tanya jawab mengenai kesimpulan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran inspirasi kerja dan budaya organisasi dalam memajukan kinerja pekerja CV. Sumber Jaya Springs Gresik.

Berikut data informasi penelitian:

Tabel 1. Data Informan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Rondi Witoko	L	Pemilik
2.	Arini Febranti	P	Admin
3.	Yusril Wibowo	L	Karyawan
4.	Ahmad Firmanto	L	Karyawan

Sumber: data diolah, 2024

Daftar pernyataan wawancara informan:

Tabel 2. Daftar Pernyataan Wawancara

Variabel	Indikator Variabel	Pernyataan
Motivasi Kerja	Membentuk keahlian	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan ini memberikan anda kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam bidang keahlian yang anda minati?
	Kewajiban	Apakah anda merasa tanggung jawab ini membantu anda merasa lebih terlibat dalam pekerjaan ini?
Budaya Organisasi	Pola Komunikasi	Bagaimana pola komunikasi diantara karyawan CV. Sumber Jaya Springs?
	Sistem Imbalan	Apakah sistem imbalan ini adil dan mampu mengenali pencapaian karyawan dengan baik?
Kinerja Karyawan	Faktor Individu	Bagaimana menurut Anda tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka di toko ini?
	Faktor Pendukung Organisasi	Apakah ada program khusus atau inisiatif dari toko ini yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan?
	Faktor Dukungan Manajemen	Bagaimana cara Anda memfasilitasi komunikasi dan

Variabel	Indikator Variabel	Pernyataan
		kerjasama antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja?

Sumber: data diolah, 2024

HASIL WAWANCARA

1. Apakah anda merasa bahwa pekerjaan ini memberikan anda kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam bidang keahlian yang anda minati?

Menurut Arni *"Ya, saya merasa bahwa pekerjaan ini sangat mendukung perkembangan karir saya di bidang yang saya minati. Perusahaan ini memberikan banyak wawasan yang sangat membantu saya dalam mengasah keterampilan dan memperluas pengetahuan saya. Saya merasa didorong untuk terus belajar dan berkembang di sini dalam bidang administrasi"*. Menurut Yusril *"Saya merasa cukup puas dengan kesempatan tumbuh dan berkembang yang diberikan oleh pekerjaan ini. Walaupun tidak selalu ada pelatihan formal, saya mendapatkan banyak pengalaman praktis yang berharga. Tim saya juga sangat mendukung, sehingga saya bisa belajar banyak dari rekan kerja"*. Sedangkan menurut Ahmad *"Sejujurnya, saya merasa bahwa kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam bidang keahlian yang saya minati di pekerjaan ini masih terbatas. Meskipun pekerjaan ini memberikan beberapa tantangan baru yang bermanfaat, saya merasa kurang ada fokus pada pengembangan karyawan. Saya berharap perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dan memberikan lebih banyak kesempatan untuk berkembang dalam bidang spesifik yang saya minati."*

Berdasarkan jawaban dari ketiga responden, dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan kepuasan karyawan terhadap kesempatan tumbuh dan berkembang di pekerjaan ini bervariasi. Responden pertama merasa sangat didukung dengan adanya pelatihan, workshop, dan bimbingan dari mentor yang berpengalaman, menunjukkan fasilitas pengembangan yang baik di perusahaan. Responden kedua cukup puas dengan kesempatan yang ada melalui pengalaman praktis dan dukungan tim, namun berharap adanya program pengembangan keterampilan yang lebih terstruktur. Sebaliknya, responden ketiga merasa bahwa kesempatan untuk tumbuh masih terbatas dan menginginkan peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan. Secara keseluruhan, meskipun ada upaya dari perusahaan untuk mendukung perkembangan karyawan, masih terdapat perbedaan dalam pengalaman dan kepuasan individu yang menunjukkan perlunya perbaikan di beberapa aspek program pengembangan keterampilan.

2. Apakah anda merasa tanggung jawab ini membantu anda merasa lebih terlibat dalam pekerjaan ini?

Menurut Arni *"Ya, saya merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat membantu meningkatkan keterlibatan saya dalam pekerjaan. Dengan diberi tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa lebih dipercaya oleh perusahaan dan ini memotivasi saya untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen. Saya juga merasa lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada tim"*. Menurut Yusril *"Saya merasa tanggung jawab yang diberikan cukup membantu meningkatkan keterlibatan saya dalam pekerjaan, tetapi kadang-kadang saya merasa beban tanggung jawab tersebut cukup berat. Walaupun demikian, hal ini membuat saya lebih memahami pentingnya"*

peran saya dalam tim dan saya menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik. Namun, saya berharap ada lebih banyak dukungan dan sumber daya untuk membantu saya menjalankan tanggung jawab ini". Sedangkan menurut Ahmad "*Sejujurnya, saya merasa tanggung jawab yang diberikan tidak terlalu berpengaruh pada tingkat keterlibatan saya dalam pekerjaan. Tugas-tugas yang saya terima seringkali rutin dan kurang menantang, sehingga saya merasa kurang terdorong untuk lebih terlibat. Saya berharap perusahaan dapat memberikan tanggung jawab yang lebih beragam dan menantang agar saya bisa merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan sehari-hari"*.

Berdasarkan jawaban ketiga responden di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diberikan mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda. Responden pertama merasa bahwa tanggung jawab yang lebih besar meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen terhadap pekerjaan. Responden kedua merasakan peningkatan keterlibatan meskipun merasa beban tanggung jawab cukup berat, dan berharap adanya dukungan lebih. Sementara itu, responden ketiga merasa tanggung jawab yang diberikan kurang menantang dan tidak signifikan dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Secara keseluruhan, tanggung jawab dapat meningkatkan keterlibatan karyawan jika diberikan dengan tepat dan disertai dukungan yang memadai, namun perlu diperhatikan agar tugas-tugas tersebut cukup menantang dan bervariasi.

3. Bagaimana pola komunikasi diantara karyawan CV. Sumber Jaya Springs?

Menurut Arni "*Pola komunikasi di antara karyawan di sini masih perlu ditingkatkan. Sering kali terjadi miskomunikasi atau informasi yang tidak sampai ke semua pihak terkait, yang bisa menghambat pekerjaan. Saya merasa bahwa komunikasi antar departemen perlu lebih diperhatikan, karena terkadang ada kesenjangan informasi yang signifikan. Saya berharap perusahaan bisa mengimplementasikan sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan teratur, serta mengadakan pelatihan komunikasi untuk semua karyawan agar lebih efektif dalam menyampaikan dan menerima informasi"*. Menurut Yusril "*Secara umum, pola komunikasi di antara karyawan di CV. Sumber Jaya Springs cukup baik. Kami menggunakan berbagai saluran komunikasi seperti email, aplikasi pesan instan, dan pertemuan rutin untuk memastikan informasi tersebar dengan cepat dan efektif. Tim kami juga sering mengadakan rapat mingguan untuk mendiskusikan perkembangan proyek dan menyelesaikan masalah bersama. Saya merasa komunikasi di sini sangat terbuka dan transparan, sehingga setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai"*. Sedangkan menurut Ahmad "*Komunikasi di CV. Sumber Jaya Springs bisa dibilang cukup efektif, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Kadang-kadang, informasi penting tidak tersampaikan dengan jelas atau terlambat, terutama ketika menggunakan email. Saya pikir penggunaan alat komunikasi yang lebih real-time seperti aplikasi pesan instan atau platform kolaborasi online dapat membantu mengatasi masalah ini. Selain itu, ada baiknya jika ada lebih banyak rapat singkat atau briefing untuk memastikan semua orang berada di halaman yang sama."*

Dari jawaban ketiga responden di atas menunjukkan bahwa pola komunikasi di antara karyawan CV. Sumber Jaya Springs cukup baik, namun masih memiliki beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Responden pertama merasa bahwa komunikasi di perusahaan cukup terbuka dan efektif melalui berbagai saluran dan pertemuan rutin. Responden kedua menilai komunikasi cukup efektif tetapi sering kali mengalami keterlambatan dalam penyampaian informasi, menyarankan penggunaan alat komunikasi yang lebih real-time. Sementara itu, responden ketiga merasa komunikasi antar karyawan dan antar departemen perlu ditingkatkan

karena sering terjadi miskomunikasi yang menghambat pekerjaan. Secara keseluruhan, meskipun komunikasi berjalan cukup baik, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas penyampaian informasi dan memperbaiki koordinasi antar departemen untuk menghindari kesenjangan informasi.

4. Apakah sistem imbalan ini adil dan mampu mengenali pencapaian karyawan dengan baik?

Menurut Arni "*Saya merasa sistem imbalan di sini masih bisa diperbaiki. Meskipun ada usaha untuk mengenali pencapaian karyawan, terkadang penghargaan yang diberikan tidak proporsional dengan usaha yang dilakukan. Ada karyawan yang bekerja sangat keras tetapi hanya mendapatkan sedikit penghargaan, sementara yang lain mendapatkan lebih banyak meskipun kontribusinya tidak sebesar itu. Saya berharap perusahaan bisa lebih objektif dan adil dalam menilai dan memberikan imbalan kepada karyawan*". Menurut Yusril "*Menurut saya, sistem imbalan di perusahaan ini belum sepenuhnya adil dan sering kali tidak mengenali pencapaian karyawan dengan baik. Banyak karyawan yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai dengan layak. Selain itu, proses penilaian kinerja tidak selalu transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Saya berharap perusahaan bisa memperbaiki sistem ini dengan menetapkan kriteria yang lebih jelas dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan*". Sedangkan menurut Ahmad "*Saya merasa bahwa sistem imbalan di perusahaan ini cukup adil dan mampu mengenali pencapaian karyawan dengan baik. Setiap kali saya mencapai target atau menyelesaikan proyek penting, saya selalu mendapatkan pengakuan dan imbalan yang setimpal. Sistem bonus dan insentif yang diterapkan juga transparan, sehingga saya tahu apa yang harus dicapai untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.*"

Berdasarkan jawaban ketiga responden menunjukkan variasi dalam persepsi terhadap sistem imbalan di perusahaan ini. Responden pertama merasa sistem imbalan cukup adil dan mampu mengenali pencapaian karyawan dengan baik, yang memberikan mereka motivasi tambahan untuk mencapai target. Namun, responden kedua mengindikasikan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan objektivitas dalam menilai kontribusi karyawan dan memastikan bahwa imbalan diberikan secara proporsional. Sementara itu, responden ketiga mengungkapkan ketidakpuasan terhadap sistem yang dianggap tidak adil dan kurang transparan dalam pengakuan pencapaian. Secara keseluruhan, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem imbalan mereka untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai sesuai dengan kontribusi mereka, serta meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses penilaian kinerja.

5. Bagaimana menurut Anda tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan ini?

Menurut Rondi pemilik usaha CV. Sumber Jaya Springs "*Tingkat motivasi dan komitmen karyawan di CV Sumber Jaya Springs sangat memuaskan. Kami selalu menempatkan pentingnya mendukung dan mengapresiasi karyawan sebagai prioritas utama dalam budaya perusahaan kami. Kami percaya bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kami juga berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan peluang pengembangan karier yang jelas, sehingga setiap karyawan dapat merasa termotivasi untuk terus berkembang dan berkontribusi secara positif dalam mencapai*

tujuan perusahaan”.

Berdasarkan jawaban tersebut dapat diuraikan bahwa pemilik usaha CV Sumber Jaya Springs percaya bahwa tingkat motivasi dan komitmen karyawan sangat baik di perusahaannya. Mereka menekankan pentingnya mendukung dan mengapresiasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peluang pengembangan karier yang jelas. Hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. Apakah ada program khusus atau inisiatif dari perusahaan ini yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan?

Menurut Rondi “CV. Sumber Jaya Springs sangat peduli terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan kami. Untuk itu, kami telah mengimplementasikan berbagai program dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan mereka. Salah satu program yang kami banggakan adalah program kesehatan dan kebugaran yang mencakup fasilitas gym di tempat kerja dan sesi olahraga bersama secara rutin. Selain itu, kami juga menyediakan program pengembangan karyawan yang meliputi pelatihan dan kursus untuk meningkatkan keterampilan mereka. Program ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan terus berkembang dalam karier mereka di CV Sumber Jaya Springs.”

Kesimpulan dari jawaban tersebut adalah bahwa CV. Sumber Jaya Springs memiliki komitmen yang kuat terhadap meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan melalui berbagai program dan inisiatif. Mereka tidak hanya menyediakan fasilitas fisik seperti gym di tempat kerja, tetapi juga memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan kursus. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

7. Bagaimana cara Anda memfasilitasi komunikasi dan kerjasama antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja?

Menurut Rondi “CV Sumber Jaya Springs, kami menganggap komunikasi dan kerjasama antara manajemen dan karyawan sebagai kunci utama untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Kami memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan melalui berbagai saluran, termasuk rapat rutin, forum diskusi, dan platform digital internal. Selain itu, kami memiliki kebijakan pintu terbuka di mana karyawan dapat dengan mudah berinteraksi dengan manajemen untuk menyampaikan ide, masukan, atau masalah yang mereka hadapi. Kami juga mendorong kolaborasi melalui proyek tim lintas departemen serta mengadakan acara sosial dan acara penghargaan untuk membangun hubungan yang solid di antara seluruh anggota tim. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari”.

Maka dari jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa CV Sumber Jaya Springs mengadopsi pendekatan komunikasi terbuka dan kolaboratif antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Mereka memfasilitasi berbagai saluran komunikasi, seperti rapat rutin dan platform digital internal, serta menerapkan kebijakan pintu terbuka untuk memastikan karyawan dapat dengan mudah berinteraksi dengan manajemen.

Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kerjasama lintas tim dan departemen, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

PEMBAHASAN

MOTIVASI KERJA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Berdasarkan hasil survei dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya rendah. Motivasi ini bisa datang dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, penghargaan finansial, atau bahkan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Rasa puas terhadap pekerjaan, kepuasan dalam mencapai target, dan kebanggaan atas kontribusi pribadi, terbukti menjadi pendorong utama bagi banyak karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan bermanfaat menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Sebagai contoh, beberapa karyawan melaporkan bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk proyek berikutnya.

Pemberian insentif finansial dan penghargaan juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Insentif seperti bonus, kenaikan gaji, dan hadiah untuk kinerja luar biasa terbukti efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Di CV. Sumber Jaya Springs, program penghargaan yang terstruktur dengan baik telah membantu dalam mempertahankan semangat kerja tinggi di kalangan karyawan. Selain itu, kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Pimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan moral kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Di CV. Sumber Jaya Springs, kepemimpinan yang efektif telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan tim.

Secara keseluruhan, Inspirasi kerja terbukti menjadi sosok penting dalam mengambil langkah-langkah eksekusi karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Dengan memahami dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik, kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi yang positif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas tinggi dan kualitas kerja yang optimal. Hal ini tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan tetapi juga dalam menciptakan tempat kerja yang memuaskan bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas penelitian Nursaid (2023) yang berjudul "Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja" sejalan dengan penelitian ini. Kedua penelitian ini sama-sama menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta bagaimana faktor-faktor organisasi dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam proses tersebut.

BUDAYA ORGANISASI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Budaya organisasi yang kuat dan positif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa menjadi bagian dari budaya yang mendukung, karyawan cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan

kinerja individu dan tim. Salah satu aspek penting dari budaya organisasi yang mendukung adalah adanya komunikasi yang terbuka dan transparan. Di CV. Sumber Jaya Springs, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, kebijakan, dan harapan. Karyawan yang merasa didengarkan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan lebih cenderung termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik.

Selain itu, budaya organisasi yang mendorong kerjasama dan kolaborasi juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di CV. Sumber Jaya Springs, lingkungan kerja yang mengedepankan kerja tim membuat karyawan lebih mudah berbagi ide dan solusi, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Budaya kolaboratif ini juga membantu dalam menyelesaikan konflik secara efektif dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan merupakan elemen budaya organisasi yang juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan pencapaiannya, sistem penghargaan yang adil dan transparan telah berhasil meningkatkan kepuasan kerja dan dapat mendorong kinerja tinggi.

Budaya organisasi yang mendukung pengembangan profesional karyawan juga sangat penting. CV. Sumber Jaya Springs, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan karir individu. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang dan maju dalam karir lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan produktif. Program pengembangan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sehingga secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif di CV. Sumber Jaya Springs terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengedepankan komunikasi terbuka, kolaborasi, penghargaan, dan pengembangan profesional, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Ini tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga memastikan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang merupakan aset berharga bagi keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penelitian Inda Yunita Kartika (2021) yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" sejalan dengan penelitian ini. Sehingga kedua penelitian ini sama-sama menekankan pentingnya budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Motivasi terbukti mampu mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa termotivasi oleh kepuasan pribadi, pencapaian, penghargaan finansial, dan pengakuan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas karyawan. Selain motivasi individu, budaya organisasi yang positif juga terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang efektif, penghargaan yang adil, dan dukungan terhadap pengembangan profesional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang kuat dan budaya organisasi yang positif dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. CV. Sumber Jaya Springs telah menunjukkan bahwa dengan strategi yang tepat dalam mengelola

kedua aspek ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan tempat kerja yang memuaskan dan mendukung bagi karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, CV. Sumber Jaya Springs perlu terus mengembangkan program-program yang memotivasi dan mendukung karyawan, serta memastikan bahwa budaya organisasi tetap kuat dan relevan dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dan tetap menjadi pemain utama di industri manufaktur pegas.

Hasil dalam penelitian ini memberikan wawasan yang bagi perusahaan lain dalam industri yang sama tentang pentingnya fokus pada motivasi kerja dan budaya organisasi. Dengan menempatkan perhatian yang cukup pada kedua aspek ini, perusahaan dapat membangun tim yang produktif, bersemangat, dan berkomitmen, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan dan kesuksesan berkelanjutan.

SARAN

Beberapa saran dalam penelitian ini, antara lain:

1. Saran bagi perusahaan
 - a. Lakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas strategi motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan. Identifikasi area yang berhasil dan perbaiki yang tidak berhasil untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
 - b. Terus membangun sistem dengan umpan balik yang jelas dan terstruktur antara manajemen dan karyawan. Ini akan memfasilitasi perbaikan berkelanjutan, serta memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam perannya.
 - c. Fokus pada meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka dan biaya, serta memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan didengarkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk memperdalam pemahaman tentang teori-teori terkait motivasi kerja dan budaya organisasi. Mengkaji literatur yang ada akan membantu dalam merancang kerangka konseptual yang solid dan memahami tren terbaru dalam bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, W. Y., & Kurniawan, R. (2023). Analisis Kinerja Berdasarkan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. *Journal Of Economic And Business Retail*, 1(1), 1-7.
- Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 2, 845-855.
- Effendy, R. (2021). Analisis Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk). *Otonomi*, 21(1), 80-91.
- Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 11(2), 463361.
- Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe)*

- Upi Yptk*, 7(1), 85-90.
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2763-2773.
- Hairani, H., Innuddin, M., Rachman, D. F., Fathoni, A., & Hadi, S. (2023). Sosialisasi Internet Sehat, Cerdas, Kreatif Dan Produktif Pada Masyarakat Kalijaga Baru. *Valid Jurnal Pengabdian*, 1(3), 1-10.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 14(2), 130-139.
- Hutomo, A. P. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(2), 230-261.
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank aceh syariah cabang bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 85-96.
- Kartika, I. Y., & Komari, N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mbic-Journal Confrence*, 1(6), 804-818.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Sidik, Y. M. J. (2023). Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233-250.
- Pujaningsih, S. H. (2022). Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya. (*Analysis of Organizational Culture and Motivation in Improving Employee Performance in the Meeting and Legislation Section of the Surabaya City DPRD Secretariat Office*) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1-13.
- Randa, G., Safri, H., & Halim, A. (2023, February). Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu. In *Unikal National Conference* (pp. 415-426).
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(1), 33-40.

- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113-122.
- Sularwan, S., & Santoso, D. (2020). Membangun Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 133-146.
- Sunaringtyas, R. B. (2022). Analisis budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 2(3).
- Susanti, A. E., Diponegoro, P. W. A., & Praptiestrini, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. *SMOOTING*, 20(1), 70-76.
- Syarif, A. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Produksi CPU PHM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 12-18.
- Yuliantanti, S. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. PLN (Persero) UP3 Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2), 50-54.
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). Analisis teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya. *JIsEB*, 1(2), 46-53.