

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG

Fahmi Husaini¹, Styo Budi Utomo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fahmihusaini2002@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01759@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work culture on employee performance at the Ciledug District Office, Tangerang City. Using Quantitative methods. The population of this study was 60 respondents. The research results show that Motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.745 + 0.489 X1$. The correlation value is 0.616, this value has a strong level of relationship. The coefficient of determination value of the motivation variable influences employee performance variables by 38%, while the remaining 62% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (t test) obtained a tcount value of 5.962 > ttable 1.672 and a significance of 0.000 < 0.05 Work culture (X2) has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22.876 + 0.434 X2$, a correlation value of 0.621, this value has a strong level of relationship. The coefficient of determination for the work culture variable influences the performance variable by 38.6%, while the remaining 61.4% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (t test) obtained a t value of 6.040 > t table 1.672 and a significance of 0.000 < 0.05. Motivation (X1) and Work Culture (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.825 + 0.293 X1 + 0.268 X2$. The coefficient of determination value simultaneously states that the motivation variable is 46.5% while the remaining 53.5% is influenced by other factors. And the results of the hypothesis test (F Test) obtained an Fcount value of (24.808 > 3.16) and a significance of 0.000 < 0.05. So a decision can be made that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of Motivation and Work Culture on the Performance of Ciledug District Office Employees, Tangerang City.

Keywords: Motivation, Work Culture, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang. Menggunakan metode Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Hasil penelitian bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20,745 + 0,489 X1$. Nilai korelasi sebesar 0,616 nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 38% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung 5,962 > t tabel 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05 Budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 22,876 + 0,434 X2$, nilai korelasi sebesar 0,621 nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi variabel Budaya kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil ujihipotesis (uji t) diperoleh

nilai thitung sebesar 6,040 > ttabel 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 17,825 + 0,293 X1 + 0,268 X2$ nilai korelasi sebesar 0,682 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai Fhitung (24,808 > 3,16) dan signifikansi 0,000 < 0,05 Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dan juga menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

“Faktor-faktor negative yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat pegawai bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

“Motivasi menjadi salah satu factor penting bagi suatu perusahaan bila menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.”

“Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha motivasinya sehingga motivasi perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.”

“Motivasi seharusnya dapat mendorong semangat kerja dalam bekerja secara individu untuk berperilaku dalam menentukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Terkait Motivasi Terhadap Pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

No.	Indikator	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Jumlah Responden
1.	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan ketika saya dalam kondisi fisik yang sehat dan penuh energi	10 (66,7%)	5 (33,3%)	15
2.	Saya lebih termotivasi untuk berkontribusi ditempat kerja yang aman dan bebas resiko fisik maupun emosional	12 (80%)	3 (20%)	15
3.	Saya lebih termotivasi ketika bekerja dalam tim yang mendukung dan menghargai kontribusi masing-masing anggota	3 (20%)	12 (80%)	15
4.	Saya merasa penghargaan dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi saya untuk terus berkinerja tinggi	5 (33,3)	10 (66,7%)	15
5.	Saya termotivasi untuk terus belajar dan berkembang agar dapat mencapai potensi penuh saya	14 (93,3%)	1 (6,7%)	15
Total		44 (59%)	31 (41%)	75

Sumber : Pegawai Kecamatan Ciledug

Dari hasil pra survey 15 pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang didapatkan bahwa yang terkait dengan pernyataan saya lebih termotivasi ketika bekerja dalam tim yang

mendukung dan menghargai kontribusi masing masing anggota. Terdapat 12 pegawai menjawab tidak setuju dan 3 pegawai menjawab setuju. Dan di pernyataan saya merasa penghargaan dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi saya untuk terus berkinerja tinggi terdapat 10 pegawai menjawab tidak setuju dan 5 pegawai menjawab setuju. Hal tersebut mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug.

“Budaya kerja adalah kebiasaan yang tertanam dalam diri setiap pegawai atau sekelompok orang dalam bekerja yang terdiri dari nilai-nilai, norma, perilaku atau pola pikir saat bekerja. Budaya kerja Aparatur Sipil Negara banyak mendapatkan penilaian negatif dari masyarakat disebabkan pelayanan yang diberikan kurang maksimal karena banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dengan baik karena terbatasnya waktu masuk dan penyelesaian tugas.”

“Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja sehingga ketika budaya kerja yang terbentuk baik maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.”

“Pelaksanaan budaya diterapkan nilai-nilai yang menunjang keberlangsungan kegiatan operasional yang ada di lingkungan organisasi sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara budaya kerja dan tingkat kinerja karyawan

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Terkait Budaya Kerja Terhadap Pegawai di Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

No.	Indikator	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Jumlah Responden
1.	Merasa bahwa anda dan rekan kerja lainnya secara konsisten mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.	7 (47%)	8 (53%)	15
2.	Merasa nyaman dalam berbagi gagasan dan masalah anda dengan rekan kerja dan atasan.	6 (40%)	9 (60%)	15
3.	Merasa dihargai atas kontribusi anda di tempat kerja.	3 (20%)	12 (80%)	15
4.	Kerjasama tim ditempat kerja ini membantu meningkatkan kinerja keseluruhan tim.	7 (46.7%)	8 (53.3%)	15
Total		21 (33%)	39 (66%)	60

Sumber : Pegawai Kecamatan Ciledug

Dari hasil pra survey 15 pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang didapatkan bahwa yang terkait dengan pernyataan merasa di hargai atas kontribusi anda ditempat kerja. Terdapat 12 pegawai menjawab tidak setuju dan 3 pegawai menjawab setuju. Dan dari pernyataan kerja sama tim ditempat kerja ini membantu meningkatkan kinerja keseluruhan tim,10 pegawai menjawab tidak setuju dan 5 pegawai menjawab setuju. Hal tersebut menunjukkan kurangnya budaya kerja di kantor kecamatan ciledug kota Tangerang dan dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug.”

“Kinerja organisasi pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena disini organisasi pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh penting terhadap kepentingan masyarakat. Dalam hal ini, kinerja organisasi pemerintah diharapkan agar dapat mengarahkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.”

“Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi,dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya,selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Disamping itu, adanya kepuasan kerja dan pengembangan karir juga dapat meningkatnya kinerja pegawai

Tabel 1.3
 Data Laporan Kinerja (LAPKIN) SKPD T.A Pegawai Kantor Kecamatan
 Ciledug Kota Tangerang 2021 - 2023

Tahun	Uraian	Target	Realisasi	Setelah	Persentase	Keterangan
2021	Penyelesaian Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak, Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas	385.528.000	224.716.880	58.109.120	79,17%	Cukup Baik
2022	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Koordinasi SKPD	184.961.000	140.219.820	44.743.180	75,81%	Cukup Baik
2023	Penyelesaian Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perawatan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	155.020.786	99.176.274	55.844.508	63,98%	Cukup Baik

Sumber: *Kepagawaian Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang 2021 - 2023*

Berdasarkan data pada table diatas, pencapaian pada tahun 2021 sebesar 224.716.880 dan hanya mencapai 79,17% dari target yang ditetapkan, pencapaian pada tahun 2022 sebesar 140,219,820 dan hanya mencapai 75,81% dari target yang ditetapkan, pencapaian pada tahun 2023 sebesar 99.176.278 dan hanya mencapai 63,98% dari target yang ditetapkan. Maka dapat disimpulkan hasil dari data penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang belum maksimal, dan belum sesuai dengan standar hasil kinerja perusahaan yang telah ditetapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi terhadap istilah manajemen banyak diberikan oleh beberapa ahli manajemen. Dalam kenyataannya tidak ada definisi manajemen yang dapat diterima secara universal. Beberapa definisi manajemen antara lain.

Menurut Mary Parker Follet, Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Handoko, 2014). Pengertian ini mengandung arti bahwa manajer dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain yang tergabung dalam organisasi. Pengaturan orang lain yang dilakukan manajer satu dan manajer lain tentunya berbeda, dan perbedaan pengaturan ini membutuhkan kemampuan dan ketrampilan tersendiri yang merupakan seni manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini sangat penting bagi organisasi, karena merupakan bagian dari keberhasilan para

pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan / atau semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Budaya kerja yaitu gabungan dari nilai-nilai, set, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat (Ahmed dan Shafiq : 2014).

Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau

organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Notoatmodjo dalam (Kurniasari, 2018) "Performance is an output drive from processes, human or otherwise" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)".

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Ghozali (2016:52) menyatakan bahwa "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner". Menurut Sugiyono (2017:121) Menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data itu valid. Valid berarti instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2016:174), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1-5 dan uji validitas

menggunakan item total. Untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, Dalam pengukuran reliabilitas suatu variabel penelitian dikatakan variabel.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik".

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017: 110) berpendapat bahwa "Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

- 4) Uji Heteroskedastisitas
 Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.
- c. Analisis Regresi Linier
 Uji regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besaran perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2017:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.
- d. Analisis Koefisien Korelasi
 Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- e. Analisis Koefisien Determinasi
 Menurut Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.
- f. Uji Hepotesis
 Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018:13), adalah sebagai berikut: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan

sementara, karenajawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.Oleh karena itu,masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel 4.10, semua butir kuesioner pada variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari (0,05) Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₁)				
No	Kuesioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Instansi menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.	0,487	0,254	Valid
2	Instansi memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saudara.	0,592	0,254	Valid
3	Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	0,614	0,254	Valid
4	instansi menciptakan kondisi kerja yang aman	0,537	0,254	Valid
5	Para pegawai saling menghargai dan bekerja sama dengan baik	0,607	0,254	Valid
6	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja	0,608	0,254	Valid
7	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana	0,590	0,254	Valid
8	Adanya pemberian bonus yang diberikan instansi kepada pegawai	0,690	0,254	Valid
9	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan	0,416	0,254	Valid
10	Instansi selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi pegawai yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja	0,510	0,254	Valid

Sumber: Data di olah pada tahun 2024

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₂)

No	Kuesioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma berlaku.	0,362	0,254	Valid
2	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	0,492	0,254	Valid
3	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.	0,787	0,254	Valid
4	Saya menerima saran dan kritik secara positif.	0,696	0,254	Valid
5	Saya mampu menggunakan perasanan, gagasan dan bertanggung jawab kepada orang lain.	0,639	0,254	Valid
6	Adanya sikap saling menghargai antar pegawai di tempat saya bekerja.	0,685	0,254	Valid
7	Budaya saling menghargai di instansi tempat saya bekerja dapat membungun nilai positif pegawai.	0,812	0,254	Valid
8	Kerjasama tim dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.	0,842	0,254	Valid
9	Pegawai mampu menjalankan program dan penyatuan visi dan misi instansi.	0,846	0,254	Valid
10	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.	0,766	0,254	Valid

Sumber: Data di olah pada tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 semua butir kuesioner pada variabel Budaya kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel 4.12, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan instansi.	0,486	0,254	Valid
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.	0,632	0,254	Valid
3	Saya mampu mencapai target yang diberikan instansi dan meningkat dibandingkan dari sebelumnya.	0,666	0,254	Valid
4	Kuantitas atau jumlah kerja saya melebihi pegawai lain.	0,547	0,254	Valid
5	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.	0,731	0,254	Valid
6	Saya tidak memboang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama.	0,578	0,254	Valid
7	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	0,527	0,254	Valid
8	Saya berusaha bekerja optimal untuk mencapai target instansi.	0,649	0,254	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0,580	0,254	Valid
10	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam bekerja.	0,718	0,254	Valid

Sumber: Data di olah pada tahun 2024

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,755	Reliabel
2	Budaya Kerja	0,840	Reliabel
3	Kinerja	0,760	Reliabel

Sumber: Data hasil uji reliabilitas pada tahun 2024

Dari hasil pengolahan data tabel 4.13 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan variabel dependen dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel motivasi sebesar 0,755, variabel budaya kerja sebesar 0,840, dan variabel kinerja sebesar 0,760

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

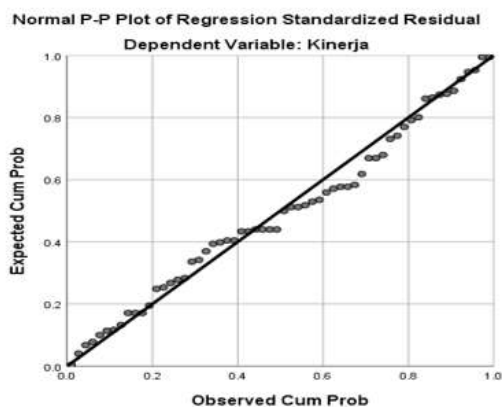
Tabel 4.14
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58983256
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.058
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah SPSS Versi 26 seperti pada gambar di bawah ini

Gambar 4.2
 Kurva Normal P-Plot



Sumber: Data kuesioner diolah spss v.26, 2024

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1							
	(Constant)	17.825	3.253	5.480	.000		
	Motivasi	.293	.101	.369	.705	.582	1.718
	Budaya Kerja	.268	.089	.383	.004	.582	1.718

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 diperoleh nilai tolerance variabel

motivasi sebesar 0,582 dan budaya kerja sebesar 0,582, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,718 serta Budaya kerja 1,718 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

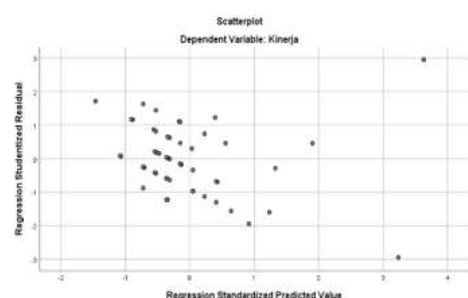
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.447	1.617	1.899

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-watson* sebesar 1.899 yang berada di interval 1550 – 2460

4) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot



Pada hasil gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,825	1,203		14,88	,000
	Motivasi	,293	,101	,388	2,904	,005
	Budaya Kerja	,268	,080	,383	3,017	,004

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Konstanta sebesar 17,825 artinya jika motivasi (X1), budaya kerja (X2) adalah nol, maka motivasi yang dihasilkan nilainya 17,825 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.”

“Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,293 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).”

“Koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,268 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel budaya kerja (X2) sebesar satu satuan, maka meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,745	3,315		6,257	,000
	Motivasi	,489	,082	,616	5,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Konstanta sebesar 20,745 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 20,745.”

“Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,489 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan, maka meningkat kinerja karyawan sebesar 0,489.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22,876	2,920		7,833	,000
	Budaya Kerja	,434	,072	,621	6,040	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Konstanta sebesar 22,876 diartikan bahwa jika variabel budaya kerja (X2) tidak

ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,876.”

“Koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,434 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan budaya kerja sebesar satu satuan, maka meningkat kinerja karyawan sebesar 0,434.

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.20
 Hasil Uji Korelasi Secara Pearson X1 Terhadap Y

Correlations			
		Kinerja	Motivasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	,616**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai signifikansi korelasi motivasi dengan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,5$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar 0,616 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21

Hasil Uji Korelasi Pearson X2 terhadap Y

Correlations			
		Kinerja	Budaya Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	,621**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Budaya Kerja	Pearson Correlation	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai signifikan dari korelasi budaya kerja dengan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi

pearson memiliki nilai sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.22

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.682 ^a	.465	.447	1.617	.465	24.938	2	57	.000	1.899

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi dan budaya Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi X₁ Terhadap Kinerja Pegawai Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.369	1.727

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,380 yang artinya variabel Motivasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38%, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Kerja X₂ Terhadap Kinerja Pegawai Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.376	1.718

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,386 yang artinya variabel Budaya Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.447	1.617

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,465. Hal ini berarti 46,5% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X¹) dan Budaya Kerja (X²), sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.26

Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.745	3.315		8.067	.000
	Motivasi	.489	.082	.616	5.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5,962 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} 5,962 > t_{tabel} 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05 Dapat disimpulkan bahwa Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X₁) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.876	2.920		7.835	.000
	Budaya Kerja	.434	.072	.621	6.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuisioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 6,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} 6,040 > t_{tabel} 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05 Dapat disimpulkan bahwa Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Dengan demikian Hipotesis

menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,807	2	64,903	24,808	,000 ^b
	Residual	149,126	57	2,616		
	Total	278,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi
Sumber: data hasil olah SPSS v.26, 2024

Pada tabel 4.28 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 24,808 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,808 > 3,16$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian hasil Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1), Budaya Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

5. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang” adalah sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,745 + 0,489 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,616 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 38% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung $5,962 > t_{tabel}$ 1,672 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Pegawai
- Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,876 + 0,434 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,621 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel Budaya kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung sebesar $6,040 > t_{tabel}$ 1,672 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,825 + 0,293 X_1 + 0,268 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,682 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} ($24,808 > 3,16$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- R., Gunawan, & Hasmin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 242-243.
- Annisa, Setyawan, & Susila. (2017). Faktor faktor kinerja.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Chusminah, S. M., & R, A. H. (2019). Tujuan penilaian kinerja.
- Coulter, R. (2017). Fungsi Manajemen. In R. Coulter, Fungsi Manajemen (p. 9).
- Darodjat. (2015). Manfaat Budaya Kerja. In Darodjat, Manfaat Budaya Kerja (p. 34).
- Darodjat. (2015). Tujuan Budaya Kerja. In Darodjat, Tujuan Budaya Kerja (p. 34).
- E. W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat. Jurnal Pundi, 387.
- [9] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 11-12.
- [10] Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). Unsur Manajemen.
- [11] Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GRACIA DEO TANGERANG SELATAN. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, 894-903.
- [12] Hasibuan. (2019). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. In Hasibuan, Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 10).
- [13] Herwanto, & E. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1417-1418.
- [14] Hutajulu1, Y. M., L. S., & Meitiana2. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 51.
- [15] Junaedi, A., & Indirasari, I. (2024). Index1921 pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawaipada Pt Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource And General Affair). Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation, 1921-1932.
- [16] Kaesang Et.Al. (2021). Pengertian Budaya Kerja. Kaesang Et.Al.,.
- [17] Kaizen. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia. In Kaizen, Kualitas Sumber Daya Manusia (p. 11). Sutrisno.
- [18] Marwansyah. (2014). Definisi Manajemen. In Marwansyah, Definisi Manajemen (p. 3). Marwansyah.
- [19] Nurhadijah. (2017). indikator budaya kerja. In Nurhadijah, indikator Budaya kerja (p. 8).
- [20] Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KSO APS ISS CLEANING SERVICETANGERANG. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, 1024-1032.