

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di PT Kaltim Prima Coal

Putri Marsela*, Alldila Nadhira Ayu Setyaning*

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Correspondence: 20311346@students.uui.ac.id

Received: 5 Maret 2024 | Revised: 13 Maret 2024 | Accepted: 29 Juli 2024

Keywords:

Employee Performance; Organizational Culture; Work Compliance; Work Motivation

Abstract

This study aims to understand the impact of Organizational Culture and Work Compliance on Employee Performance mediated by Work Motivation at PT Kaltim Prima Coal. The research employs a quantitative method, with a population of 206 employees at PT Kaltim Prima Coal. Purposive sampling method was used, involving 136 respondents in this study. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert Scale ranging from 1 to 5, and SPSS was used for data analysis. The findings of this study indicate that (1) Organizational Culture has a positive impact on Work Motivation, (2) Work Compliance has a positive impact on Work Motivation, (3) Organizational Culture has a negative impact on Employee Performance, (4) Work Compliance has a positive impact on Employee Performance, (5) Employee Performance is positively influenced by Work Motivation, (6) Through Work Motivation, Organizational Culture positively impacts Employee Performance, and (7) Through Work Motivation, Work Compliance positively impacts Employee Performance.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

Studi ini bertujuan agar dapat memahami Pengaruh Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja akan Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja di PT Kaltim Prima Coal. penelitian ini bermetodekan kuantitatif. Populasi dalam studi ini terdiri dari 206 orang karyawan PT Kaltim Prima Coal. Metode pemilihan sampel yang dimanfaatkan adalah Purposive sampling, yang melibatkan 136 responden dalam studi ini. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, dan untuk menganalisis data, alat yang digunakan adalah SPSS. Temuan pada studi ini memperlihatkan bahwa (1) Budaya Organisasi memiliki dampak positif akan Motivasi Kerja, (2) Disiplin Kerja memiliki dampak positif akan Motivasi Kerja, (3) Budaya Organisasi berdampak negatif akan Kinerja Karyawan, (4) Disiplin kerja berdampak positif akan Kinerja Karyawan, (5) Prestasi Pegawai dipengaruhi secara positif oleh Motivasi Kerja., (6) Melalui Motivasi Kerja, Budaya Organisasi memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, (7) Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era modern sekarang, selalu diiringi persaingan yang bertambah ketat. Untuk mempertahankan keberlangsungan, semua jenis organisasi, baik swasta maupun pemerintah, memerlukan manajemen yang berhasil dalam mengurus sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengelolaan SDM yang efisien memiliki dampak positif pada perkembangan organisasi. Prestasi pegawai ialah perilaku selururuh karyawan sebagai bagian dari prestasi kerja sesuai tugasnya di dalam perusahaan. Bagi seluruh karyawan pada kelompok kerja, prestasi tertentu, prestasi senantiasa diharapkan bernilai baik. Oleh karena itu, menentukan makna universal yang dapat diterima oleh semua orang bukanlah tugas yang mudah. Namun, pada umumnya berdasarkan pemikiran para ahli definisi manajemen cenderung menggambarkan manajemen sebagai sebuah proses yang melibatkan penggunaan sumber daya manusia dan aset lainnya dengan cara yang berhasil dan optimal untuk dapat meraih target organisasi (Sutoro, 2020).

Prestasi pegawai adalah prestasi hasil kerja karyawan yang teramati melalui mutu maupun jumlah pekerjaan sesuai tanggungjawab yang dibebankan. Berkaitan dengan pentingnya Prestasi pegawai dalam organisasi, beberapa peneliti menyatakan bahwa prestasi pegawai memiliki korelasi positif dengan Kepatuhan Kerja. Kepatuhan dalam lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam perusahaan. Kekepatuhan juga diartikan sebagai sikap menghargai, menghormati, serta patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal ini melibatkan ketaatan dan kesediaan untuk menerima konsekuensi yang akan ditanggung jika terjadi pelanggaran, tanpa memandang posisi atau hierarki jabatan (Mufarrohah & Sumartik, 2022).

Peneliti melakukan penelitian di PT Kaltim Prima Coal (KPC) yang terletak di Sangatta, Provinsi Kalimantan Timur. PT Kaltim Prima Coal ialah sektor pertambangan sekaligus pemasaran batubara bagi konsumen industry, baik domestic hingga ekspor dan mengelola salah satu pertambangan open-pit besar di dunia Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi di perusahaan PT Kaltim Prima Coal (KPC). Permasalahan tersebut sangat erat kaitannya dengan Budaya Organisasi, kepatuhan Kerja para karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC), sehingga berpotensi memdampaki prestasi para karyawan yang dimediasi dengan motivasi kerja. Penelitian mengenai prestasi pegawai faktor-faktor yang memdampakinya ini didasarkan oleh kesadaran akan pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Urgensi penelitian ini semakin nyata dengan melihat dari penelitian terdahulu. penelitian (Widayanto & Nugroho, 2022) telah mengeksplorasi dampak kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi kerja akan prestasi pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja Selain itu, studi lain telah menyelidiki secara spesifik variabel-variabel yang memengaruhi prestasi pegawai, seperti motivasi kerja, kepatuhan kerja, dan kesenangan kerja (Aji Irawan et al., 2020). Namun, hubungan antara budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi pegawai masih perlu dieksplorasi lebih lanjut (Pps et al., 2019). Peneliti sebelumnya menyelidiki dampak motivasi kerja akan kepatuhan kerja (Satori & Agung, 2017), sementara studi terbaru menyoroti signifikansinya budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepatuhan kerja dalam meningkatkan prestasi pegawai (Wijaya et al., 2023). Selain itu, hasil penelitian sebelumnya akan positif ketika setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih bersemangat

dalam bekerja menjadi positif dan terdorong untuk perilaku yang positif (Arfiono rozi djoko et al., 2022). Menurut (Ferdinal, 2022) meningkatkan kinerja merupakan faktor yang penting karena menyangkut faktor pendorong karyawan dengan baik.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami interaksi antara budaya organisasi, kepatuhan kerja, motivasi kerja, dan prestasi pegawai di Indonesia. Tujuan studi ini adalah agar dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi dampak budaya organisasi serta kepatuhan kerja akan prestasi pegawai, serta peran mediasi pada motivasi kerja dalam hubungan tersebut. Dengan menggunakan PT Kaltim Prima Coal sebagai studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk memberikan perspektif baru yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor pertambangan batu bara di Indonesia.

METODE

Penelitian berpendekatan kuantitatif, dengan fokus analisis data berupa angka-angka dengan menggunakan teknik statistik seperti SPSS (Soegiyono, 2011). Penelitian dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, sebuah perusahaan swasta, dan melibatkan proses seperti pengumpulan, analisis, interpretasi, dan penulisan hasilnya. Jumlah individu yang menjadi fokus dalam studi ini adalah seluruh pegawai PT Kaltim Prima coal yang berjumlah 206 karyawan, terdiri dari 136 pegawai tetap serta 70 pegawai tidak tetap yang bekerja di bidang operasional dan perkantoran. Dari total jumlah individu tersebut, diambil sampel sebanyak 136 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* dipilih dikarenakan tidak semua sampel memenuhi kriteria yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Pengumpulan data diperoleh dengan melalui menyebarkan kuesioner secara langsung pada 136 responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner disusun untuk mengukur faktor-faktor yang diteliti, yakni budaya organisasi, kepatuhan kerja, motivasi kerja, dan prestasi pegawai. Masing-masing variabel memiliki indikator-indikator yang digunakan sebagai dasar penyusunan item pertanyaan dalam kuesioner. Informasi yang telah terhimpun kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan pengujian realibilitas, pengujian validitas, penganalisisan regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan dijalankan untuk seluruh variabel. Data yang didapat berasal 136 responden yang dianalisis dengan aplikasi SPSS. Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (Ghozali, 2013, p.52), dimana nilai r_{tabel} -nya adalah 0.168 dengan $\alpha=5\%$. Suatu instrumen dinilai valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kebalikanya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ sedemikian hingga instrumen penelitian dinilai tidak valid dan dianggap tidak memenuhi standar.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Sig.	Penjelasan
Budaya Organisasi	0.905	0.60	
Kepatuhan Kerja	0.873	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.848	0.60	
Prestasi pegawai	0.841	0.60	

Sumber: Data Utama diproses,2024

Dari output pengujian reliabilitas dalam (tabel 1) diatas, bisa ditarik kesimpulanya yakni 4 variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sedemikian dianggap reliabel. Sebab itu, seluruh variable didalam penelitian ini dianggap bisa diandalkan dan layak untuk dimanfaatkan dalam studi ini.

Uji Normalitas (*Kolmogrov Smirnov*)

Tabel 2 Pengujian Normalitas

Pengujian	Asympg. Sig (2 – <i>tailed</i>) ^c
Pengujian Normalitas Tahap 1	0,304
Pengujian Normalitas Tahap 2	0,639

Sumber: Data Utama diproses,2024

Perhitungan pada uji normalitas pada Tahap 1 menandakan bahwa model regresi mengindikasikan bermakna normal dikarenakan nilai probabilitas pada Asymp.sig yang dihasilkan sebesar $0,304 > 0,05$. Perhitungan pada pengujian normalitas pada Tahap 2 memperlihatkan bahwa model regresi mengindikasikan bermakna normal dikarenakan nilai probabilitas pada Asymp.sig yang dihasilkan sebesar $0,639 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

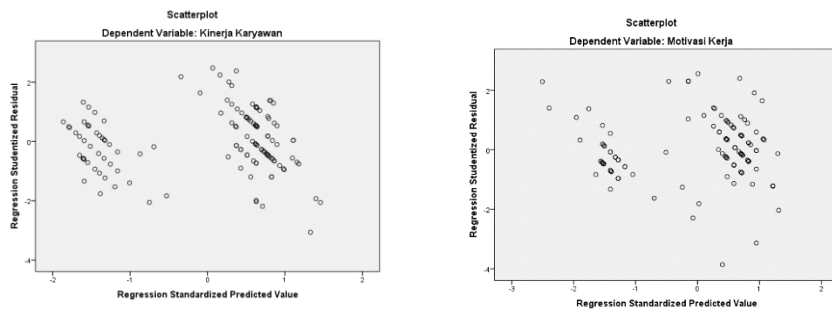
Pengujian	Collinearity Tolerance	VIF
Uji Multikolinearitas Tahap 1		
Budaya Organisasi X1	0,593	1,678
Kepatuhan Kerja X2	0,593	1,678
Uji Multikolinearitas Tahap 2		
Budaya Organisasi X1	0,318	3,146
Kepatuhan Kerja X2	0,345	2,900
Motivasi Kerja Z	0,186	5,369

Sumber: Data Utama diproses,2024

Pada (tabel 3) tersebut, temuan pengujian multikolinearitas tahap 1, toleransi dan VIF variabel X1 Masing-Masing adalah 0.593 dan 1.678, kemudian untuk variabel X2 berlaku juga hal yang sama. Dimana tahap 2 *tolerance* dan VIF untuk variabel X1 0.318 dan 3.146. Untuk variabel X2 0.345 dan 2.900. Sedangkan untuk variabel Z adalah 0.186 dan 5.369. Dikarenakan nilai yang dihasilkan dari *tolerance* $> 0,10$ *VIF* < 10 , demikian hingga bisa dinyatakan bahwasanya tidak ditemui multikolinearitas didalam model regresi, yang artinya tidak ada hubungan antar *independent variable*. Maka dapat dimanfaatkan sebagai analisis tambahan.

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Tahap 1

Tahap 2

Sumber: diolah SPSS,2024

Berdasarkan Kedua Gambar di atas terlihat bahwa ketidakteraturan variasi (heteroskedastisitas) tidak teramati, karena data-data tersebut sekitar nol, baik di atas maupun di bawahnya. Artinya bisa disampaikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada semua variabel.

Gambar:

Gambar:

Evaluasi Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Evaluasi Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi serta Kepatuhan Kerja akan Motivasi

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	2,286	1,336		1,711	0,089
Budaya Organisasi	0,369	0,034	0,521	10,723	0,000
Kepatuhan Kerja	0,423	0,043	0,475	9,777	0,000
F Hitung	239,797				

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4 maka bisa dibuat persamaan regresi berganda, memperhatikan persamaan regresi berganda. Sedemikian hingga bisa disimpulkan penelitian terfokus pada hubungan budaya organisasi dengan kepatuhan kerja di PT Kaltim Prima Coal. Nilai konstanta 2,286 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perusahaan tersebut adalah sebesar 2,286. Koefisien regresi menandakan budaya organisasi memberi dampak bernilai positif signifikan bagi motivasi, dengan nilai $sig < 0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga mempunyai dampak bernilai positif bagi prestasi pegawai, dengan nilai $sig < 0,000 < 0,05$. Output pengujian menandakan bahwa budaya organisasi beserta kepatuhan kerja secara bersamaan memberi dampak bernilai positif yang berarti bagi motivasi kerja, hasil ini juga sama ditemukan oleh (Rosyihuddin et al., 2021); (Mubarak et al., 2020) ; (Ningsih k et al., 2021). Dengan $F_{hitung} 290,550 (0,000 < 0,05)$.

Tabel 5 Indeks Ketetapan Berganda Budaya Organisasi serta Kepatuhan Kerja akan Motivasi

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.811	1.620

a. Predictors: (Constant), Kepatuhan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Utama diproses, 2024

Dari Tabel 5 menjelaskan R^2 0,814, maknanya variable budaya organisasi serta kepatuhan kerja dapat mendeksripsikan faktor motivasi kerja sejumlah 81,4% selebihnya sebesar 18,6% dideksripsikan faktor lainnya.

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi serta Kepatuhan Kerja akan Kinerja

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	1,903	1,335		1,426	0,156
Budaya Organisasi	0,044	0,046	0,058	0,948	0,345
Kepatuhan Kerja	0,216	0,056	0,225	3,855	0,000
Motivasi Kerja	0,734	0,086	0,680	8,564	0,000
F Hitung	239,797				

a. Dependet Variable: Kinerja pegawai

Sumber data utama diproses, 2024

Berdasar pada hasil analisis tabel 6 maka bisa dibuat persamaan regresi linier berganda, Persamaan regresi itu bisa diinterpretasikan: Penelitian terfokus meneliti hubungan budaya organisasi, kepatuhan kerja, serta motivasi kerja akan prestasi pegawai PT Kaltim Prima Coal. Hasil dari penelitian yakni tidak ada perubahan signifikan pada variable budaya organisasi dan kepatuhan kerja, menunjukkan bahwa prestasi pegawai pada PT Kaltim Prima Coal tetap konstan sebesar 1,903. Koefisien regresi menandakan bahwasanya budaya organisasi memiliki dampak bernilai positif yang berarti bagi prestasi pegawai, dampak signifikan diamati pada kepatuhan kerja. Motivasi kerja juga memberi dampak bernilai positif signifikan bagi prestasi pegawai, dampak signifikan juga terlihat pada motivasi kerja. Output uji simultan didapat bahwa budaya organisasi, kepatuhan kerja, serta motivasi kerja secara bersamaan memberi pengaruh bernilai positif yang berarti bagi prestasi pegawai hal ini juga sama ditemukan oleh (Winarni & Mahsun, 2022) F_{hitung} 239,797 (0,000). Penelitian menyimpulkan, budaya organisasi, kepatuhan kerja, serta motivasi kerja secara bersamaan memberi dampak bernilai positif yang berarti bagi prestasi pegawai.

Tabel 7 Indeks Ketepatan Berganda Budaya Organisasi serta Kepatuhan Kerja akan Prestasi pegawai

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	1.601

Sumber: Data Utama diproses, 2024

Tabel 7 menerangkan bahwa R^2 0,841, maknanya variable budaya organisasi serta kepatuhan kerja mampu menerangkan variabel Motivasi Kerja 84,1% dan 15,9% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja:

Penelitian didapat bahwa penerapan budaya organisasi dapat memberikan dampak positif untuk motivasi kerja. Nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi adalah “Pekerjaan saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku” yang menunjukkan bahwa karyawan harus mengikuti peraturan perusahaan namun juga harus berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja “Saya menerima imbalan dari atasan berdasarkan prestasi yang saya raih”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan semangat dan keaktifan kerja untuk mendapatkan hasil baik. Maka penelitian ini menegaskan terdapat dampak positif budaya organisasi akan motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja:

Peneliti menemukan bahwa karyawan yang patuh kepada peraturan perusahaan dan mengikuti prosedur perusahaan akan lebih termotivasi saat bekerja. Sebaliknya, pegawai yang menerima penghargaan dari atasan atas prestasinya akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kepatuhan kerja. Konsistensi dalam kepatuhan pegawai sangat penting bagi atasan untuk mempertimbangkan kebutuhan perbaikan atau pembinaan. Ketika kepatuhan kerja mengalami peningkatan berarti motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan, ini menandakan kepatuhan kerja memberi dampak bernilai positif bagi motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi pegawai:

Peneliti menemukan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin rendah dampaknya bagi prestasi pegawai. Budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan variasi pendapat yang besar tidak sejalan dengan visi, misi, serta nilai-nilai organisasi. Relasi antara budaya organisasi serta prestasi pegawai belum dipahami secara baik, dan hal ini dapat berdampak negatif terhadap prestasi keseluruhan. Selain itu peneliti menemukan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal mayoritas adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 129 orang. Sebagian besar karyawan sudah menikah, dan mayoritas berasal dari Sangatta, maka perbedaan budaya tidak memdampaki kinerja. Mayoritas pegawai bekerja pada divisi/posisi MOD/HE Operator, dengan masa kerja 7-9 tahun sebanyak 63 pegawai. Maka dari itu hasil menolak, hipotesis tidak memberikan dampak positif bagi prestasi pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi:

Peneliti menemukan budaya organisasi berdampak signifikan bagi kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dampak budaya organisasi 0,044, sedangkan dampak tidak langsung sebesar 0,271. Maka jika budaya organisasi tinggi berarti meningkat juga dampak motivasi terhadap prestasi pegawai. Nilai tertinggi untuk indikator “Dalam bekerja selalu mengikuti peraturan yang berlaku” sebesar 4,29 yang menunjukkan bahwa karyawan mengikuti peraturan dan ketentuan perusahaan namun juga perlu bekerja sama. Dan dapat dilakukan dengan lebih efektif. Ini menandakan budaya organisasi terhadap prestasi pegawai dampak bernilai positif bagi motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pegawai Melalui Motivasi:

Peneliti menunjukkan Kepatuhan Kerja berdampak signifikan akan prestasi pegawai melalui motivasi. Karyawan di PT Kaltim Prima Coal (KPC) patuh mengikuti prosedur perusahaan, namun juga perlu meningkatkan kepatuhan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kepatuhan kerja yang tinggi memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung sehingga menunjang prestasi pegawai. Penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak positif akan prestasi pegawai, menekankan pentingnya meningkatkan prestasi pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di PT Kaltim Prima Coal bertujuan agar dapat memahami dampak budaya organisasi sekaligus kepatuhan kerja bagi prestasi pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hasil dari penelitian yakni: budaya organisasi maupun kepatuhan kerja sama-sama memberi dampak bernilai positif bagi motivasi kerja; Namun budaya organisasi tidak memberi dampak signifikan terhadap prestasi pegawai. Sedangkan kepatuhan kerja memberi dampak bernilai positif bagi prestasi pegawai; Motivasi kerja memberi dampak bernilai positif bagi prestasi pegawai; Budaya organisasi maupun kepatuhan kerja sama-sama memberi dampak bernilai positif bagi prestasi pegawai melalui motivasi kerja. Hasilnya berkontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat memicu peningkatan budaya organisasi, khususnya di perusahaan pertambangan. Penelitian tersebut memberikan kontribusi terhadap pemahaman sejumlah faktor yang memberi dampak bagi prestasi pegawai dan prestasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Aji Irawan, D., Marsherina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710–719.
- Arfiono Rozi Djoko, Hidayat Nurul, & Isfarudi. (2022). *Jurnal Ekonomika*45, 9.
- 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. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154>
- Ningsih k, astuti d, suhana, & ali shujahat. (2021). IMPROVING). *Akademi Manajemen Strategis*.

- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin Abbreviated Key Title: East African Scholars Multidiscip Bull The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia*. <https://doi.org/10.36349/easmb.2020.v03i02.005>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Pps, J., Ratwono, A. B., Prasetyo, I., & ÔÇÄ, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Bank Bjb Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i1.352>
- Rosyihuddin, M., Soelistya, D., Septiarisna Warindra, A., Rosyihudin, M., Indah, M., & Nugroho, H. (2021). The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable. *Article in Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.2767>
- Satori, A., & Agung, S. (2017). International journal of multicultural and multireligious understanding. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 4(1), 15–24.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v20i1.863>
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218–234. <https://doi.org/10.21107/pamator.v15i2.18807>
- Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 18(1), 66–77. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>
- Winarni, E., & Mahsun, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada Batik Benang Raja Surabaya)* (Vol. 4, Issue 1). <https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ>