

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Handijaya Sukatama

Roseni Surahna¹, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: rsurahna@gmail.com¹*, ratnawaty.rmg@bsi.ac.id²,

wiwit.wry@bsi.ac.id³

Info Artikel

Submitted: 25 Juni 2026

Revised : 02 Agustus 2026

Accepted: 29 September 2026

Published: 01 Oktober 2026

Keywords: Work culture; work motivation; employee performance; authorized dealership; human resource management

Kata Kunci: Budaya kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan; dealer resmi; manajemen sumber daya manusia

Abstract

This study analyzes the partial and simultaneous effects of work culture and work motivation on employee performance at PT Handijaya Sukatama, an authorized Honda automotive dealership in North Jakarta. Amid stringent principal operational guidelines and competitive industry pressures, organizational success requires not only procedural compliance but also shared cultural values and motivational support that honors human dignity. Using a quantitative associative design with saturated sampling, data were collected from all 86 active employees across seven functional divisions using 5-point Likert questionnaires, observations, and company documentation. Data analysis via IBM SPSS Statistics version 27 encompassed data quality checks, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The findings reveal that work culture and work motivation both exert positive, statistically significant effects on employee performance. Work culture emerged as the dominant predictor (Beta = 0.513; partial contribution = 34.26%), while work motivation contributed 29.35% (Beta = 0.463). Simultaneously, both predictors account for 63.6% of performance variance (F = 72.625, p < 0.001; Adjusted R² = 0.628). Leadership must nurture psychological safety, ethical integrity, and empathetic supervision to bridge divisional silos and sustain holistic employee productivity.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Handijaya Sukatama, sebuah dealer resmi otomotif Honda di Jakarta Utara. Di tengah ketatnya standar operasional pemegang merek dan kompetisi ritel yang dinamis, keberhasilan organisasi tidak semata bertumpu pada kepatuhan teknis, melainkan juga pada penghayatan nilai budaya kerja dan pemeliharaan motivasi yang memanusiakan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh 86 karyawan aktif di tujuh divisi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert 5 poin, observasi non-partisipan, serta studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27 meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja tampil dominan (Beta = 0,513; sumbangan efektif = 34,26%) dibandingkan motivasi kerja (Beta = 0,463; sumbangan efektif = 29,35%). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 63,6% variasi kinerja karyawan (F = 72,625, p < 0,001; Adjusted R² = 0,628). Penguatan kepemimpinan empatik, penanaman integritas, dan ruang aman psikologis terbukti krusial guna meruntuhkan sekat divisi dan memelihara

produktivitas kerja.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Perkembangan pesat sektor industri otomotif nasional menuntut setiap pelaku usaha untuk senantiasa memperkuat daya saing dan keunggulan operasionalnya. Dalam lanskap persaingan bisnis yang semakin terintegrasi dan kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan tidak lagi hanya diukur dari penguasaan aset finansial, kecanggihan infrastruktur fisik, maupun teknologi perbengkelan semata. Sumber daya manusia sesungguhnya merupakan motor penggerak paling hakiki dan aset intelektual yang menentukan arah keberlanjutan organisasi (Kasmir, 2022; Sutrisno, 2023). Sebagai entitas bisnis yang beroperasi sebagai jaringan dealer resmi mobil Honda di Indonesia sejak 6 November 1993, PT Handijaya Sukatama dituntut untuk mempertahankan standar Authorized Dealer yang ketat sesuai pedoman PT Honda Prospect Motor (HPM) selaku Agen Tunggal Pemegang Merek. Tuntutan operasional ini mencakup integrasi berbagai unit layanan, meliputi penjualan unit kendaraan baru, layanan purnajual servis berkala, perbaikan bodi dan pengecatan, penyediaan suku cadang asli, customer care, hingga administrasi keuangan. Kompleksitas pengelolaan rantai layanan ini menempatkan performa karyawan sebagai garda terdepan penentu kepuasan pelanggan dan reputasi merek.

Di balik pencapaian target bisnis dan tuntutan kepatuhan prosedur operasional standar, terdapat realitas humanis yang kerap terabaikan dalam manajemen modern. Karyawan bukanlah mesin mekanis atau instrumen produksi mati yang semata-mata dapat dipacu melalui pengetatan jam kerja dan pengawasan kuota. Mereka adalah individu utuh yang memiliki martabat, perasaan, kebutuhan sosial, harapan masa depan, serta kerentanan terhadap tekanan psikologis (Busro, 2023; Sedarmayanti, 2022). Berdasarkan data penilaian kinerja awal tahun 2026 di PT Handijaya Sukatama, fluktuasi pencapaian target masih terlihat nyata di berbagai divisi. Divisi dengan intensitas fisik tinggi seperti bengkel servis, perbaikan bodi, dan pergudangan suku cadang menghadapi tantangan kelelahan kerja dan tenggat waktu perbaikan kendaraan yang ketat. Di sisi lain, divisi penjualan dan layanan pelanggan berhadapan langsung dengan ekspektasi konsumen yang dinamis dan risiko komplain. Jika manajemen memandang hubungan kerja semata sebagai transaksi kalkulatif antara upah dan produktivitas, maka akan timbul kejenuhan kerja, keterasingan, penurunan kepedulian, dan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang humanis dan berkeadilan menjadi landasan etis yang sangat mendesak.

Dalam perspektif perilaku organisasi, interaksi antara norma bersama dan dorongan personal merupakan determinan utama yang membentuk kinerja pegawai. Budaya kerja merefleksikan seperangkat nilai filosofis, keyakinan, asumsi dasar, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak (Lase et al., 2025; Moron et al., 2023). Budaya kerja yang kokoh berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan keberagaman latar belakang karyawan, menumbuhkan komitmen afektif, dan

mengarahkan perilaku kerja ke arah pencapaian tujuan bersama secara bermartabat (Mandasari & Safrizal, 2023; Wahyuddin, 2022; Zahreni et al., 2021). Sejalan dengan hal tersebut, motivasi kerja bertindak sebagai energi pendorong intrinsik maupun ekstrinsik yang menggerakkan daya juang, inisiatif, dan kegigihan karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dengan penuh dedikasi (Firdaus, 2025; Gemilang & Defrizal, 2025; Suryanti, 2022). Motivasi yang sehat tumbuh ketika tempat kerja menyediakan rasa aman psikologis, keadilan apresiasi, pengakuan prestasi, serta kesempatan yang nyata untuk mengembangkan potensi dan karier karyawan secara manusiawi.

Meskipun kajian mengenai budaya kerja, motivasi, dan kinerja telah banyak dilakukan, literatur terdahulu masih memperlihatkan inkonsistensi empiris dan kesenjangan temuan yang memerlukan penyelidikan kritis lebih lanjut. Studi yang dilakukan oleh Fauzia dan Hartono (2022) serta Santoso (2023) mengonfirmasi bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fauzia & Hartono, 2022; Santoso, 2023). Namun sebaliknya, penelitian empiris oleh Wulandari dan Fitra (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bukan sebagai pendorong utama kenaikan produktivitas (Wulandari & Fitra, 2025). Perbedaan temuan serupa juga terjadi pada variabel motivasi kerja. Hamonangan et al. (2021) serta Subekti dan Suhartini (2023) membuktikan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja (Hamonangan et al., 2021; Subekti & Suhartini, 2023), sedangkan Novita et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi publik (Novita et al., 2025). Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada pengujian simultan dan parsial kedua konstruk tersebut pada ekosistem dealer resmi otomotif yang memiliki diferensiasi operasional yang tajam antara divisi keteknikan bengkel dan divisi pelayanan komersial. Penelitian ini menganalisis bagaimana budaya etos kerja dan iklim motivasional mampu menjembatani sekat-sekat fungsional antardivisi guna mewujudkan kinerja yang unggul dan berkeadaban.

Kinerja karyawan itu sendiri merupakan wujud pencapaian multidimensional yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas volume tugas, tanggung jawab, kerja sama tim, dan ketepatan waktu (Hartini, 2023; Hasibuan, 2021; Hatidah & Indriansyah, 2022; Mangkunegara, 2021; Prijati, 2024). Berlandaskan telaah teoretis dan kesenjangan empiris yang telah dipaparkan, penelitian ini menetapkan tiga tujuan utama: (1) menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Handijaya Sukatama, (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Handijaya Sukatama, dan (3) menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Handijaya Sukatama. Sejalan dengan tujuan tersebut, dirumuskan tiga hipotesis penelitian, yaitu: H1 menduga bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2 menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta H3 menduga bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handijaya Sukatama.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan kausal dan mengukur kekuatan

keterkaitan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran faktual mengenai karakteristik responden serta distribusi persepsi variabel, sedangkan metode asosiatif difokuskan untuk mengonfirmasi hipotesis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Lokasi pelaksanaan penelitian berada di PT Handijaya Sukatama, beralamat di Jalan Danau Sunter Barat Blok A1 Nomor 7, Sunter, Jakarta Utara. Pengambilan data lapangan dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung sejak 1 Maret 2026 sampai dengan 31 Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif yang tercatat di Divisi Sumber Daya Manusia PT Handijaya Sukatama sebanyak 86 orang karyawan. Karyawan tersebut tersebar di tujuh divisi kerja, yaitu divisi service, sales, sparepart, body paint, customer care division (CCDD), finance and administration, serta umum. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan berada di bawah ambang batas 100 individu, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2019). Penerapan sampel jenuh dengan ukuran sampel sebanyak 86 responden bertujuan untuk menghilangkan bias kesalahan penarikan sampel (sampling error), memaksimalkan akurasi data lapangan, serta memastikan bahwa temuan penelitian memiliki tingkat keterwakilan populasi yang sempurna bagi seluruh lini operasional perusahaan.

Operasionalisasi variabel penelitian disusun secara terstruktur berdasarkan landasan teori baku guna menjamin validitas konstruk pengukuran. Variabel Budaya Kerja (X1) didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, etos, dan kebiasaan kerja yang disepakati bersama oleh karyawan dalam menjalankan tugas operasional dealer (Hasibuan, 2021; Sutrisno, 2023), diukur melalui 12 butir pernyataan yang mencakup empat dimensi utama: disiplin (ketepatan waktu, kepatuhan aturan, tanggung jawab hasil), keterbukaan (penerimaan kritik saran, komunikasi sopan, saling menghargai pendapat), kerja sama (solidaritas, kemampuan kerja tim, kesediaan saling membantu), dan integritas (kejujuran dalam bekerja, komitmen penyelesaian tugas, konsistensi perilaku profesional). Variabel Motivasi Kerja (X2) didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan gairah kerja dan kehendak untuk berprestasi (Busro, 2023; Sedarmayanti, 2022), diukur melalui 15 butir pernyataan yang mencakup lima dimensi: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, tanggung jawab, pengembangan diri melalui kemauan pelatihan, serta penghargaan berupa apresiasi pimpinan dan kesempatan promosi jenjang karier. Variabel Kinerja Karyawan (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab pekerjaannya (Kasmir, 2022; Mangkunegara, 2021), diukur melalui 15 butir pernyataan yang mencakup lima dimensi: kualitas kerja (ketelitian, kerapian, kecakapan menuntaskan tugas), kuantitas kerja (volume kerja, pencapaian target, produktivitas), tanggung jawab, kerja sama antarrekan, serta ketepatan waktu dan efektivitas penggunaan jam kerja.

Pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui triangulasi tiga teknik, yaitu kuesioner, observasi langsung, dan studi dokumentasi (Ayu et al., 2024; Iba, 2023; Mulyono & Ekawati, 2023; Sari et al., 2025). Kuesioner terstruktur didistribusikan secara langsung kepada seluruh 86 karyawan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan kategori penilaian: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Observasi non-

partisipan dilakukan oleh peneliti di area showroom, bengkel perawatan berkala, bengkel perbaikan bodi, gudang suku cadang, dan ruang administrasi untuk mengamati secara cermat interaksi sosial, kedisiplinan kerja harian, dan dinamika pelayanan pelanggan. Studi dokumentasi dilakukan terhadap arsip profil perusahaan, struktur organisasi, capaian target kerja bulanan, pedoman standar operasional dealer Honda, dan laporan penilaian evaluasi kinerja karyawan guna memperkuat objektivitas temuan empiris.

Pengolahan dan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27 melalui serangkaian tahapan sistematis (Ghozali, 2018; Ma'rifat & Suraharta, 2024). Tahap pertama adalah uji kualitas instrumen, meliputi uji validitas dengan rumus korelasi Product Moment Pearson (kriteria r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%, $df = 84$, r tabel = 0,2120) serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60). Tahap kedua adalah uji asumsi klasik guna menjamin bahwa model regresi menghasilkan penduga terbaik yang tidak bias (Best Linear Unbiased Estimator), meliputi uji normalitas residual One-Sample Kolmogorov-Smirnov berbantuan estimasi signifikansi Monte Carlo dan grafik Normal P-P Plot, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji statistik Glejser dan diagram pencar (scatterplot). Tahap ketiga adalah analisis regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Tahap keempat adalah pengujian hipotesis melalui uji signifikansi parsial (uji t) dengan derajat kebebasan $df = 83$ pada alpha 0,05 (t tabel = 1,988), uji signifikansi simultan (uji F) dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 83$ (F tabel = 3,11), serta perhitungan koefisien determinasi parsial dan simultan (R Square dan Adjusted R Square) guna mengetahui proporsi kontribusi nyata masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik demografis 86 responden karyawan PT Handijaya Sukatama mencerminkan keragaman profil ketenagakerjaan yang menjadi konteks sosial penerapan budaya dan motivasi kerja. Karakteristik responden disajikan secara komprehensif pada Tabel 1. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 62 orang (72,1%), sedangkan perempuan berjumlah 24 orang (27,9%). Dominasi tenaga kerja laki-laki ini sejalan dengan karakteristik sektor otomotif yang banyak melibatkan pekerjaan fisik keteknikan di bengkel servis dan perbaikan bodi. Dari aspek usia, kelompok usia muda mendominasi susunan tenaga kerja, yaitu usia 18 sampai 25 tahun sebanyak 25 orang (29,1%) dan usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 23 orang (26,7%), diikuti kelompok 31 sampai 35 tahun sebanyak 16 orang (18,6%), 36 sampai 40 tahun sebanyak 9 orang (10,5%), 41 sampai 45 tahun sebanyak 10 orang (11,6%), dan usia 50 sampai 55 tahun sebanyak 3 orang (3,5%). Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 58 orang (67,4%) yang sebagian besar bertugas sebagai mekanik teknis dan staf lapangan, disusul lulusan sarjana (S1) sebanyak 14 orang (16,3%), diploma tiga (D3) sebanyak 8 orang (9,3%), sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 5 orang (5,8%), dan diploma empat (D4) sebanyak 1 orang (1,2%). Dari segi masa kerja, kelompok masa kerja 1 sampai 5 tahun merupakan kelompok terbesar yakni 35 orang (40,7%), disusul kelompok 6 sampai 10 tahun sebanyak 24 orang

(27,9%), 11 sampai 15 tahun sebanyak 9 orang (10,5%), 3 sampai 8 bulan sebanyak 7 orang (8,1%), 16 sampai 20 tahun sebanyak 7 orang (8,1%), serta masa kerja 21 sampai 23 tahun sebanyak 4 orang (4,7%). Distribusi divisi kerja memperlihatkan bahwa divisi servis menyerap tenaga kerja terbanyak yaitu 30 orang (34,9%), divisi umum 14 orang (16,3%), divisi penjualan 10 orang (11,6%), divisi suku cadang 10 orang (11,6%), customer care (CCDD) 8 orang (9,3%), divisi keuangan dan administrasi 8 orang (9,3%), serta bengkel perbaikan bodi 7 orang (8,1%).

Tabel 1. Karakteristik Responden Karyawan PT Handijaya Sukatama

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	72,1
	Perempuan	24	27,9
Usia	18 - 25 Tahun	25	29,1
	26 - 30 Tahun	23	26,7
	31 - 35 Tahun	16	18,6
	36 - 40 Tahun	9	10,5
	41 - 45 Tahun	10	11,6
	50 - 55 Tahun	3	3,5
Pendidikan Terakhir	SMP	5	5,8
	SMA / SMK	58	67,4
	Diploma Tiga (D3)	8	9,3
	Diploma Empat (D4)	1	1,2
	Strata Satu (S1)	14	16,3
Masa Kerja	3 - 8 Bulan	7	8,1
	1 - 5 Tahun	35	40,7
	6 - 10 Tahun	24	27,9
	11 - 15 Tahun	9	10,5
	16 - 20 Tahun	7	8,1
	21 - 23 Tahun	4	4,7
Divisi Kerja	Service	30	34,9
	Umum / Operasional	14	16,3

Pengujian kualitas instrumen dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 12 butir pernyataan pada variabel Budaya Kerja (X1) menghasilkan koefisien korelasi r hitung antara 0,747 sampai dengan 0,879, yang seluruhnya melampaui nilai r tabel sebesar 0,2120 pada taraf signifikansi 5% ($df = 84$, $p < 0,001$). Pada variabel Motivasi Kerja (X2), sebanyak 15 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,684 hingga 0,859, yang seluruhnya melebihi r tabel ($p < 0,001$). Demikian pula pada

variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh 15 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak antara 0,756 hingga 0,874 ($p < 0,001$). Hasil uji reliabilitas instrumen dengan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai koefisien yang sangat memuaskan, yaitu sebesar 0,949 untuk Budaya Kerja, 0,960 untuk Motivasi Kerja, dan 0,966 untuk Kinerja Karyawan. Seluruh nilai alpha tersebut jauh melampaui batas reliabilitas standar sebesar 0,60, membuktikan bahwa instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat andal. Ringkasan pengujian kualitas instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Rentang r Hitung	Nilai r Tabel	Cronbach Alpha	Batas Standar	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	12	0,747 - 0,879	0,2120	0,949	0,60	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	15	0,684 - 0,859	0,2120	0,960	0,60	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,756 - 0,874	0,2120	0,966	0,60	Valid & Reliabel

Sebelum melakukan estimasi model regresi, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan statistik data. Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,076 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 serta estimasi signifikansi Monte Carlo dua sisi sebesar 0,244. Karena nilai signifikansi Monte Carlo lebih besar dari ambang batas 0,05 ($0,244 > 0,05$), maka residual model regresi terbukti berdistribusi normal. Pola grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) juga memperlihatkan titik-titik data residual menyebar merata di sekitar garis diagonal, didukung kurva histogram yang membentuk pola simetris menyerupai lonceng. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,889 untuk variabel Budaya Kerja dan 0,889 untuk Motivasi Kerja, yang keduanya lebih besar dari ambang batas 0,10. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tercatat sebesar 1,125, yang jauh berada di bawah batas kritis 10,00. Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,882 untuk variabel Budaya Kerja dan 0,621 untuk Motivasi Kerja. Karena kedua nilai signifikansi berada jauh di atas 0,05, serta pola diagram pencar (scatterplot) antara nilai prediksi dan residual tersebar acak tanpa membentuk pola geometris tertentu, disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besaran arah dan signifikansi pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dirangkum pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 0,263 + 0,654 X_1 + 0,468 X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,263 menunjukkan baseline skor kinerja karyawan ketika budaya kerja dan motivasi kerja bernilai nol. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (b_1) sebesar 0,654 bernilai positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,654 satuan dengan asumsi variabel

motivasi kerja bernilai konstan. Pada uji parsial (uji t), variabel Budaya Kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,309 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,309 > 1,988$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama (H1) diterima, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (b2) sebesar 0,468 juga bernilai positif, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,468 satuan. Uji t untuk variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,596 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,596 > 1,988$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua (H2) diterima, menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Signifikansi Parsial

Model	Koefisien B	Std. Error	Koefisien Beta	t Hitung	Sig.	Keputusan Hipotesis
(Konstanta)	0,263	5,157	-	0,051	0,959	-
Budaya Kerja (X1)	0,654	0,089	0,513	7,309	< 0,001	H1 Diterima (Signifikan)
Motivasi Kerja (X2)	0,468	0,071	0,463	6,596	< 0,001	H2 Diterima (Signifikan)

Pengujian simultan dilakukan melalui uji ANOVA (uji F) untuk membuktikan apakah budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 72,625 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Nilai F tabel pada derajat kebebasan $df1 = 2$ dan $df2 = 83$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 3,11. Karena nilai F hitung jauh melampaui F tabel ($72,625 > 3,11$) dan tingkat signifikansi berada jauh di bawah 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) diterima secara meyakinkan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Handijaya Sukatama. Kekuatan prediksi model dievaluasi melalui koefisien determinasi yang dirinci pada Tabel 4. Diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,798 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien determinasi (R Square) tercatat sebesar 0,636 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,628. Hal ini berarti sebesar 63,6% variasi naik-turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi budaya kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Secara parsial, perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa budaya kerja menyumbang 34,26% (Beta 0,513 dikali korelasi zero-order 0,668), sedangkan motivasi kerja menyumbang 29,35% (Beta 0,463 dikali korelasi zero-order 0,634). Dengan demikian, budaya kerja terbukti memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan

Variabel Independen	Beta	Zero-Order	Sumbangan Efektif (%)	R Square Simultan	Adjusted R Square
---------------------	------	------------	-----------------------	-------------------	-------------------

Budaya Kerja (X1)	0,513	0,668	34,26 %	0,636 (63,6 %)	0,628 (62,8 %)
Motivasi Kerja (X2)	0,463	0,634	29,35 %	-	-
Total / Model	-	-	63,61 %	F = 72,625	Sig. < 0,001

Pembahasan

Temuan empiris penelitian ini membuktikan secara meyakinkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Handijaya Sukatama ($b_1 = 0,654$; $t = 7,309$; $p < 0,001$). Koefisien Standardized Beta sebesar 0,513 serta sumbangan efektif parsial sebesar 34,26% menempatkan budaya kerja sebagai faktor determinan yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Secara teoretis, dominasi budaya kerja dapat dipahami dari karakteristik industri dealer otomotif resmi. Sebagai dealer resmi di bawah naungan Honda Prospect Motor, seluruh proses kerja terikat pada standardisasi mutu yang ketat, mulai dari penerimaan servis kendaraan (service booking), estimasi pengerjaan bengkel, standar penggantian suku cadang asli, hingga uji kendali mutu kendaraan sebelum diserahkan kepada konsumen. Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan prosedur operasional baku, karyawan memerlukan panduan perilaku kolektif yang tertanam kuat dalam budaya organisasi agar tidak terjadi kekeliruan fatal yang merugikan keselamatan berkendara konsumen. Hal ini tercermin dari data deskriptif di mana indikator kejujuran dalam setiap tugas (butir X1.10) memperoleh rerata skor tertinggi sebesar 4,28 pada kategori sangat setuju. Kejujuran bukan hanya tuntutan moral, melainkan kompetensi esensial dalam bisnis bengkel otomotif, seperti kejujuran dalam mendiagnosis kerusakan mobil, tidak memanipulasi pemakaian suku cadang, dan menepati janji biaya perawatan kepada konsumen. Temuan ini memperkuat studi empiris sebelumnya oleh Santoso (2023), Ardiansyah (2023), Rahmawati et al. (2023), serta Herlina et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa penguatan budaya kerja berkorelasi lurus dengan efektivitas kerja karyawan (Ardiansyah, 2023; Herlina et al., 2024; Rahmawati et al., 2023; Santoso, 2023). Lebih jauh, temuan ini secara kritis mengklarifikasi anomali hasil penelitian Wulandari dan Fitra (2025) yang sebelumnya menyatakan budaya organisasi tidak signifikan (Wulandari & Fitra, 2025). Ketidaksignifikanan budaya pada penelitian terdahulu umumnya terjadi apabila nilai-nilai organisasi hanya berhenti sebagai slogan retorika di dinding kantor tanpa ditransmisikan ke dalam keteladanan pimpinan dan penilaian insentif harian. Di PT Handijaya Sukatama, budaya kedisiplinan dan integritas terinternalisasi secara nyata dalam rutinitas morning briefing dan evaluasi berkala bengkel.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b_2 = 0,468$; $t = 6,596$; $p < 0,001$), dengan koefisien Standardized Beta sebesar 0,463 dan sumbangan efektif parsial sebesar 29,35%. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai daya dorong personal yang menyalakan antusiasme dan komitmen karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya. Berdasarkan deskripsi data kuesioner, indikator peluang pengembangan karier bagi karyawan (butir X2.15) mencatat nilai rerata tertinggi pada variabel ini, yakni sebesar 4,26 dalam kategori sangat setuju, diikuti oleh indikator pengakuan atas prestasi kerja (butir X2.14) dengan rerata 4,15. Realitas ini

memberikan wawasan psikologis bahwa tenaga kerja di sektor otomotif memiliki aspirasi kuat untuk berkembang dan dihargai. Motivasi kerja mereka bukan semata digerakkan oleh pemenuhan kebutuhan finansial dasar (hygiene factors), melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor pemuas intrinsik (motivators) seperti pengakuan pimpinan atas keberhasilan menyelesaikan tugas berat dan terbukanya jenjang promosi karier yang transparan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Subekti dan Suhartini (2023), Utami et al. (2023), Aisah dan Triono (2023), Pambudi dan Amri (2024), Nurhalizah dan Oktiani (2024), serta Pratiwi dan Fadli (2024) yang menggarisbawahi urgensi motivasi sebagai stimulan produktivitas (Aisah & Triono, 2023; Nurhalizah & Oktiani, 2024; Pambudi & Amri, 2024; Pratiwi & Fadli, 2024; Subekti & Suhartini, 2023; Utami et al., 2023). Di samping itu, temuan ini membantah simpulan Novita et al. (2025) yang melaporkan ketiadaan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai (Novita et al., 2025). Pada organisasi bisnis otomotif swasta, motivasi berdampak nyata karena sistem penghargaan dan promosi terkait secara langsung dengan pencapaian output kerja riil, berbeda dengan konteks birokrasi tertentu di mana sistem promosi acap kali bersifat kaku dan berbasis senioritas semata.

Di samping temuan positif tersebut, analisis kritis terhadap indikator dengan skor terendah menyingkap dinamika psikososial yang memerlukan perhatian humanis dari pihak manajemen. Pada variabel Motivasi Kerja, indikator inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (butir X2.6) memperoleh skor rerata terendah yaitu 3,99. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, indikator kesediaan membantu rekan kerja saat dibutuhkan (butir Y12) memperoleh skor rerata terendah sebesar 4,00. Fenomena rendahnya inisiatif mandiri dan altruisme kerja sama antarrekan ini sangat relevan untuk ditelaah dari perspektif humanis. Tingginya tekanan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar ATPM sering kali memunculkan ketakutan berbuat salah (fear of failure) di kalangan karyawan, terutama mekanik dan teknisi bengkel. Karyawan merasa lebih aman bekerja secara mekanistik mengikuti instruksi atasan daripada mengambil inisiatif inovatif yang berisiko ditegur jika hasilnya tidak sesuai standar pabrikan. Di sisi lain, beban kerja yang sangat padat dan spesialisasi fungsional yang tajam antara divisi operasional bengkel (service dan body repair) dengan divisi kantor (sales, finance, dan CCDD) memicu terjadinya sekat ego sektoral (silo mentality). Teknisi bengkel yang kelelahan mengejar target unit perbaikan harian cenderung membatasi fokus hanya pada beban tugas individunya, sehingga enggan meluangkan tenaga untuk membantu divisi lain. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang memanusiakan pekerja mengamanatkan bahwa perusahaan harus menyediakan ruang aman psikologis (psychological safety) dan kepemimpinan suportif yang tidak serta-merta menghukum inisiatif yang belum sempurna (Abraham et al., 2023; Sedarmayanti, 2022). Pimpinan perusahaan perlu merancang ruang dialog informal lintas divisi untuk mencairkan ketegangan fungsional, menumbuhkan empati antardivisi, serta memastikan beban kerja didistribusikan secara proporsional.

Pengujian simultan membuktikan bahwa kombinasi budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menerangkan 63,6% variansi kinerja karyawan ($F = 72,625$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,628$). Nilai determinasi yang tinggi ini membuktikan adanya sinergi komplementer yang kuat antara faktor normatif organisasi dan faktor psikologis individu. Budaya kerja menyediakan Kompas Nilai, Tata Tertib, dan Standar Etika bersama, sedangkan motivasi kerja menyediakan daya gerak, antusiasme, dan vitalitas emosional yang dibutuhkan untuk mengeksekusi tugas-tugas tersebut. Jika

perusahaan hanya mengandalkan budaya kerja tanpa memperhatikan motivasi, yang terbentuk adalah kepatuhan semu yang kaku dan rentan memicu kelelahan emosional (burnout). Sebaliknya, jika perusahaan hanya memacu motivasi individual tanpa ditopang oleh budaya kerja yang berintegritas, dorongan berprestasi dapat menjelma menjadi kompetisi tidak sehat antarstaf penjualan maupun kecurangan teknis demi mengejar target pribadi. Dengan demikian, integrasi harmonis antara nilai budaya kerja yang berkeadaban dan motivasi yang mensejahterakan menjadi kunci utama dalam menjaga kinerja tinggi yang berkelanjutan di PT Handijaya Sukatama.

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi dan generalisasi hasil. Pertama, lokus penelitian terbatas pada satu cabang dealer resmi di kawasan Sunter, Jakarta Utara, sehingga variasi budaya korporasi mungkin berbeda dengan dealer otomotif di kota lain atau jaringan merek yang berbeda. Kedua, desain penelitian menggunakan pendekatan potong lintang (cross-sectional) yang hanya memotret persepsi karyawan pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak menangkap pergeseran dinamika psikososial dalam jangka panjang. Ketiga, pengumpulan data mengandalkan persepsi laporan mandiri (self-report) melalui kuesioner yang memiliki potensi bias keinginan sosial (social desirability bias). Berdasarkan batasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk: (1) memperluas cakupan sampel ke berbagai cabang dealer resmi otomotif di tingkat regional maupun nasional guna meningkatkan daya generalisasi temuan, (2) menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) dengan memasukkan wawancara mendalam kualitatif untuk menggali dinamika emosional dan hambatan inisiatif pekerja secara lebih utuh, serta (3) mengintegrasikan variabel mediasi atau moderasi potensial seperti kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, keadilan distributif kompensasi, dan stres kerja dalam kerangka analisis struktural.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data empiris dan pembahasan komprehensif yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki peran instrumental yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja karyawan pada PT Handijaya Sukatama, baik secara parsial maupun secara simultan. Secara parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tampil sebagai faktor penjelas paling dominan dengan sumbangan efektif sebesar 34,26%. Nilai-nilai budaya kerja yang berakar pada disiplin ketat, keterbukaan komunikasi, kerja sama tim, dan integritas kejujuran menjadi landasan operasional yang kokoh dalam memenuhi standar mutu authorized dealer Honda. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif parsial sebesar 29,35%, di mana peluang promosi jenjang karier dan pengakuan tulus dari atasan menjadi faktor pendorong utama yang membangkitkan semangat kerja pegawai. Secara simultan, perpaduan harmonis antara budaya kerja yang terinternalisasi dan motivasi kerja yang terpelihara mampu menjelaskan 63,6% variansi kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja di masa mendatang, manajemen PT Handijaya Sukatama disarankan untuk menerapkan kepemimpinan empatik yang memberikan ruang aman psikologis bagi tumbuhnya inisiatif mandiri karyawan, meruntuhkan sekat fungsional antardivisi melalui program pembinaan tim kolaboratif, serta menyelaraskan pembagian beban kerja secara adil agar produktivitas operasional sejalan dengan kesejahteraan dan martabat

kemanusiaan para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, D. O., Mas'ud, A., & Sabilalo, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi*, 1, 188–195.
- Aisah, S., & Triono, Y. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 296–302. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.325>
- Ardiansyah, M. (2023). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 203–218. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1663>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Ayu, J. D., Anto, R. P., Nur, N., Yusriani, Dr., Ardah, F. K., Nurmahdi, A., Apriyeni, B. A. R., Purwanti, Adrianingsih, N. Y., & Putra, M. F. P. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Penerapannya* (Vol. 2). Angewandte Chemie International Edition.
- Busro, M. (2023). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Prenada Media Group (Kencana).
- Fauzia, I., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Amanah Bersama Berkah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 47–63.
- Firdaus, A. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5.
- Gemilang, Y. F., & Defrizal, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan UD Fajar Laut Depo Tulang Bawang. *ECo-Buss*, 8(1), 731–743. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2882>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamonangan, H., Samsir, & Garnasih, R. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 139–145. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8576](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8576)
- Hartini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.

<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>

- Herlina, H., Kartini, T., Firdaus, K. A., & Mulyeni, S. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vinsen Global Indonesia Subang). *Indonesian Journal of Economic and Business*, 2(2), 49–59. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v2i2.114>
- Iba, Z. (2023). Teknik Pengumpulan Data. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 5(2).
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi Pertama). Rajawali Pers.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Mandasari, D. A., & Safrizal, H. B. A. (2023). Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan: Literature Review. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(2), 115–132. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i2.767>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-17). Remaja Rosdakarya.
- Ma'rifat, R. A., & Suraharta, I. M. (2024). Teknik Analisis Data Penelitian Pendidikan Agama Islam: Analisis Kualitatif (Coding Dan Tematik) Dan Kuantitatif (Kuesioner/Skala) Serta Uji Ahli. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2, 306–312.
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12.
- Mulyono, A. D., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26925>
- Novita, E., Yanti, N., & Yulianty, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2, 172–184.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pambudi, P., & Amri, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>

- Prijati, K. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–18.
- Rahmawati, E., Kirana, K. C., & Hartanto, S. (2023). Efektivitas Kinerja: Peran Budaya Organisasi, Komitmen dan Etos Kerja pada kinerja Karyawan di PT Hajma Aruna Java. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3377–3383. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4079>
- Santoso, N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 1240–1256.
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 539–545. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3011>
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 2(5), 59–71.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Suryanti, E. (2022). Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 19(1), 34–47. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v19i1.17634>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, Cetakan ke-15). Kencana (Prenada Media Group).
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 9(1), 3419–3424.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(1), 51–56.
- Wulandari, A., & Fitra, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(7).
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 25–34.