

Jejak Artikel:

Unggah: 21 November 2022;

Revisi: 5 Desember 2022;

Diterima: 6 Desember 2022;

Tersedia Online: 10 Agustus 2023

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Batam Hills Golf Resort

Elida Maryaty Siregar¹, M. Khoiri²

^{1,2}Universitas Putera Batam

pb190910219@upbatam.ac.id, M.Khoiri@puterabatam.ac.id

Jika dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya seperti uang dan teknologi, sumber daya manusia merupakan mayoritas dari sebuah perusahaan. Menurunnya motivasi karyawan, pentingnya disiplin dalam bekerja dan budaya organisasi yang lemah terhadap nilai dan kebijakan perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai ialah guna tau pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi simultan akan kinerja karyawan Batam Hills Golf Resort. Peneliti mempergunakan riset kuantitatif dengan populasi penelitian ini berjumlah 130 orang bekerja di Batam Hills Golf Resort. Strategi sampel dipergunakan diriset ini ialah *sampling* jenuh. Kuesioner dapat dipergunakan peneliti mengumpulkan informasi tentang sikap, keyakinan, nilai, pikiran, perasaan, dan perilaku responden. *Sampling* jenuh ialah metode pengambilan sampel dimana diambil dari semua populasi dipergunakan. Nilai signifikan Motivasi senilai 0,019, t_{hitung} nya senilai 2,370, serta t_{tabel} senilai 1,979. maka nilai 2,370 lebih besar dari 1,979, motivasi berpengaruh akan Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja signifikansi 0,005, t_{hitung} nya 2,879 dan t_{tabel} 1,979. Sehingga nilai 2,879 lebih besar dari 1,979, disiplin kerja berpengaruh akan kinerja karyawan. Budaya organisasi ialah signifikansi 0,000, t_{hitung} nya 5,402 dan t_{tabel} 1,979. Sehingga nilai 5,402 lebih besar dari 1,979. Budaya organisasi berpengaruh akan Kinerja Karyawan. Uji ini didapatkan nilai f_{hitung} yang besarnya 37,063, dengan tabel F besarnya 2,68. Pada pengujian ini diperoleh keterkaitannya. F_{hitung} , F_{tabel} , serta *sig.* senilai 0,000 0,05. Nilai *R square* sebesar 0,456.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Karyawan, Kinerja, Motivasi

Pendahuluan

Sebutan sumber daya manusia biasanya merujuk terhadap orang-orang produktif nan berfungsi sebagai penggerak dalam suatu kelompok maupun organisasi. Terdapat beberapa fungsi dalam SDM salah satunya adalah fungsi aset. Hal-hal yang dibutuhkan dalam fungsi aset dapat berupa pengembangan keterampilan. Bila dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya semacam uang dan teknologi, sumber daya manusia yakni mayoritas dari sebuah perusahaan. Perihal ini betul sebab individu punya kontrol atas faktor-faktor lain.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di organisasi lewat definisi yang berbeda ini, diikhtisarkan yakni mengelola sumber daya manusia memerlukan ilmu pengetahuan. Perihal ini pada akhirnya mengarah pada manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia sama dengan program aktivitas guna menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan sumber daya manusia. Maka dari itu, diperlukannya kemampuan orang-orang yang bisa diandalkan dengan wawasan, kreativitas, pengetahuan serta dan visinya bagi perusahaan.

¹Coressponden: Elida Maryaty Siregar. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb190910219@upbatam.ac.id

(Anjaningrum dan Ristiana, 2022) Motivasi adalah proses psikologis yang membantu orang mencapai tujuan mereka dan dipengaruhi oleh aspek baik dari dalam maupun dari luar. Menurut (Arif et al., 2020) Karyawan yang disiplin adalah mereka yang sadar dan mau mengikuti semua kebijakan dan prosedur perusahaan. (Ali et al., 2022) Budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sangat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik guna memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perusahaannya. (Sudiby, 2021) Kinerja istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana program kegiatan telah berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi perusahaan sebagaimana tertuang di awalan strategisnya. Peneliti mengeksplorasi bagaimana persepsi karyawan Batam Hills Golf Resort dalam motivasi, disiplin kerja serta budaya organisasi, dikaitkan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan memberikan motivasi, menjaga disiplin kerja, serta mempromosikan budaya organisasi positif, karyawan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan antusias. Perusahaan mendapatkan keuntungan karena karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja terbaik.

Di Jalan Diponegoro Kav. 24, Sei Temiang, adalah letak Batam Hills Golf Resort. Lapangan golf lampau dikenal sebagai Paradise Bay Golf Resort ini, sudah dilengkapi sejumlah sarana akan meningkatkan kenyamanan para pegolf. Sarana golf dan hiburan yang banyak ragamnya, saat ini Batam Hills Golf tujuan paling mewah di Kota Batam sebab banyak fasilitas golf dan rekreasinya. Selain lapangan golf yang memukau, Batam Hills Golf Resort juga menawarkan beberapa tempat wisata yang unik antara lain kereta gantung, bivak, kawasan tinggal, dan lapangan klub marina. Fasilitas olahraga lainnya yakni lapangan tenis luar ruangan, jalur jogging, lapangan *squash*, dan kolam renang.

Pada dasarnya tiap karyawan termotivasi dan bersemangat bagi bekerja dengan baik sebab menginginkan atau mengharapkan lebih dari hasil kinerjanya. Bersumberkan wawancara yang dilakukan kepada sejumlah karyawan, sedang mengalami penurunan motivasi kerjanya. Pengamatan peneliti menampakkan yakni tak terdapatnya umpan balik yang antusias dari pegolf menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan. Ketika *caddy* memberikan layanan yang amat baik kepada pegolf namun cuma menerima tip sedikit, perihal ini diduga berdampak signifikan terhadap penurunan motivasi kerja. Motivasi karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawannya menjadi rendah.

Supaya karyawan menaati seluruh aturan, organisasi mesti mengadopsikan pengembangan disiplin kerja lewat peraturan yang berlaku. Di Batam Hills Golf Resort, ada banyaknya masalah dengan disiplin kerja, beberapa di antaranya dianggap kian memburuk. Bersumberkan wawancara bersama Ibu Mimi selaku HRD menyebutkan terdapatnya beberapa karyawan yang tak mematuhi jam kerja perusahaan, baik pada jam kerja maupun jam istirahat, yakni salah satunya representatif penurunan disiplin kerja karyawan.

Menurut pengamatan peneliti, permasalahan di Batam Hills Golf Resort ialah pemahaman karyawan yang terbatas terkait nilai dan norma organisasi, adanya budaya organisasi yang lemah. Lebih-lebih lagi masih banyak karyawan yang tak rukun dengan rekan kerjanya. Masalah komunikasi dalam suatu organisasi bisa muncul di antara rekan kerja. Kesatu, yang menjadikan budaya perusahaan sebagai faktor penentu kinerja karyawan ialah masalah pribadi. Seorang *caddy* akan mengurangi koneksi jikalau memiliki masalah pribadi. Karyawan yang memerlukannya mesti menjadi orang yang memulai percakapan. Ini ialah mengungkit-ungkit keburukan dalam budaya perusahaan, sebab karyawan akan memberdirikan gengsi bila masalah muncul. Kedua, kurangnya kolaborasi tim *maintenance* ialah masalah lain dengan budaya perusahaan. Mereka berpendapat yakni sebab tiap bagian pekerjaan sudah dipisahkan, tiap karyawan cuma akan melakukan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Pegawai yang berkontribusi pada pekerjaan yang sudah selesai akan melepas lelahnya tanpa merasa mesti membantu rekan kerjanya mereka. Kolaborasi yang tak efektif dan kurangnya hubungan dalam komunikasi akan kinerja karyawan yang lebih

rendah. Dalam situasi ini, perusahaan harus mengawasi kinerjanya tiap karyawan guna memastikan yakni memenuhi kewajibannya.

Untuk mempertahankan keberadaan perusahaan, karyawan harus menerapkan kebijakan manajemen. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menekankan nilai motivasi kerja, disiplin kerja, serta budaya perusahaan merupakan topik yang menarik bagi peneliti.

Guna mempertahankan keberadaan perusahaan, karyawan mesti mengimplementasikan kebijakan manajemen. Kinerjanya karyawan bisa ditingkatkan dengan menekankan nilai motivasi kerja meningkatkan disiplin kerja karyawan serta budaya kerja perusahaan. Bersumber pada permasalahan yang ada, topik tersebut menarik bagi peneliti.

Kajian Literatur

Motivasi

(Anjaningrum dan Ristiana, 2022) Motivasi ialah proses psikologis yang membantu orang mencapai tujuan dan dipengaruhi oleh keadaan internal maupun ekstrinsik. (Sudibyoy, 2021) motivasi adalah keinginan yang mendorong anggota tim untuk menyumbangkan waktu dan keahlian mereka untuk melaksanakan berbagai tugas organisasi dan melakukan komitmen, dalam standar tujuan dan sasaran yang ditetapkan. (Wahjono et al., 2022) Motivasi adalah kesiapan untuk mengajukan sejumlah besar pekerjaan untuk suatu organisasi, bergantung pada kapasitas upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Menurut (Fazira dan Khoiri, 2022) motivasi adalah sekelompok keyakinan dan prinsip yang membujuk orang untuk mengejar tujuan tertentu.

Faktor-faktor memengaruhi motivasi dan yang membentuk pekerjaan seorang karyawan adalah kekuatan internal dan eksternal (Prastyo dan Santoso, 2022):

1. Faktor internal adalah komponen yang berasal dari seorang pegawai. Struktur internal suatu faktor terdiri dari pengetahuan tentang diri sendiri, prestasi, harga diri, kebutuhan, aspirasi, tingkat pendidikan, ciri-ciri kepribadian, dan pengalaman.
2. Faktor eksternal ialah hal-hal tidak dapat dikendalikan oleh karyawan. Komponen ini terdiri atas pemimpin serta gaya manajemennya, tempat kerja, dukungan dan harapan bos, dan pengembangan organisasi.

(Hustia, 2020) Ada lima hierarki kebutuhan, menurut Maslow dan ini digunakan sebagai indikator motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis
Persyaratan guna mempertahankan hidup saat menghadapi kematian, kebutuhan akan makanan, air, tempat tinggal, pakaian, istirahat, dan hal-hal yang harus dilakukan terpenuhi pada tingkat yang paling mendasar ketika seseorang mencoba melindungi diri.
2. Keinginan akan rasa aman
Kebutuhan untuk mempertahankan diri dari bahaya, konflik, serta lingkungan.
3. Kebutuhan akan hubungan sosial (afiliasi)
Lebih khusus lagi, kebutuhan untuk hidup berdampingan dengan orang lain ketika hidup bersama.
4. Kebutuhan penghargaan diri
Kebutuhan untuk dihormati serta dianggap, kadang-kadang dikenal sebagai kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)
Keinginan memaksimalkan kekuatan, keterampilan, serta potensi orang.

Disiplin Kerja

(Aprilianti dan Syarifudin, 2022) disiplin ialah kesadaran serta kemauan dari manusia untuk mengikuti aturan serta norma sosial yang berlaku. (Nurjaya et al., 2021) Disiplin kerja ialah kesadaran serta komitmen orang dalam mematuhi konvensi bisnis. (Basem et al., 2022) Disiplin

mengungkapkan keadaan atau sikap hormat di antara pekerja terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. (Nadila, 2020) Disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang dapat memotivasi seseorang untuk menaati peraturan di tempat kerja. Jika disiplin karyawan perlu ditingkatkan, maka perusahaan akan lebih mampu mencapai hasil kerja setinggi-tingginya.

(Saputra dan Ali, 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

1. Tingkat kompensasi
Jika karyawan yakin bahwa akan menerima kompensasi yang sama atas kerja atas nama organisasi atau perusahaan, maka akan mematuhi semua aturan dan standar yang berlaku.
2. Minimal suri teladan kepemimpinan yang baik
Teladan ini penting karena di tempat kerja, hal ini selalu hadir dalam segala aktivitasnya. Ini berfungsi sebagai contoh perilaku yang baik yang mungkin diikuti manajer, harapannya akan bermanfaat bagi pekerja lain serta organisasi atau bisnis.
3. Terdapat tidak pedoman tertentu
Jika tak terdapat standar tertulis untuk diikuti sebagai standar tunggal, pengembangan disiplin di dalam organisasi tak akan dapat berfungsi.
4. Pemimpin dalam bergerak maju
Semua karyawan harus merasa aman dan memegang standar perilaku yang lebih tinggi, setelah identifikasi pelanggaran dan penerapan tindakan korektif yang tepat sesuai dengan konsekuensi saat ini.
5. Pemimpin berada di bawah pengawasan
Pengawasan dalam setiap kegiatan usaha tentunya sangat diperlukan untuk memberikan arahan kepada karyawan guna menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan.
6. Apakah karyawan diberi perhatian atau tidak
Seorang karyawan ialah orang mempertuan diskrepansi tabiat atau markah. Seorang individu membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka sendiri, semata-mata puas dengan mendapatkan gaji tinggi dan kerja keras.
7. Mengembangkan perilaku yang membantu dalam pelaksanaan disiplin
Penting bagi rekan kerja untuk merasa dihormati dan dihargai di tempat kerja, dan komunikasi yang baik difasilitasi dengan menggunakan bahasa yang sopan.
Terdapat lima indikator (Hustia, 2020) antara lain:
 1. Manajemen waktu yang efektif menuntut setiap karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan yang ditetapkan.
 2. Mentaati semua peraturan perusahaan, karyawan diharapkan untuk mengikuti seluruh peraturan serta standar kerja guna memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.
 3. Tanggungjawab yang diberikan kepada orang tersebut ketika sesuai kerangka waktu perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah mempunyai tingkat disiplin kerja tinggi.
 4. Tolok ukur kedisiplinan pegawai adalah tingkat absensi; semakin rendah tingkat ketidakhadiran, semakin disiplin individu tersebut di tempat kerja.

Budaya Organisasi

(Edy, 2019:2) Suatu sistem nilai, asumsi, standar yang lama diterima serta diikuti anggota sebagai acuan perilaku serta solusi dapat disebut sebagai budaya organisasi. Menurut (Paramita et al., 2021) Sistem makna umum yang membedakan satu organisasi dari yang lain dikenal sebagai budaya organisasi. Menurut (Tampi et al., 2022), budaya organisasi mengacu pada norma perilaku serta nilai yang dipahami serta diterima semua anggota, menjadi landasan bagi aturan perilaku organisasi. Menurut (Simbolon dan Priyonggo, 2022), budaya organisasi ialah sistem kuat, dominan, serta positif digunakan karyawan atau anggota menjadi pembeda suatu organisasi.

Dalam (Maulana dan Krinawati, 2021) Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal berikut:

1. Efek universal secara esensial nan komprehensif
Mencakup elemen-elemen yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi sama sekali atau hanya sedikit dikendalikan keadaan yang sangat signifikan.
2. Dampak dari nilai-nilai yang diterima publik
Secara umum, kesopanan, remunerasi, dan kebersihan adalah contoh kepercayaan dan cita-cita sosial yang lazim.
3. Faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan perusahaan
Setiap organisasi melibatkan lingkungan. Orang dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai secara hukum yang mematuhi moralitas dan kebajikan.
Menurut (Wijaya et al., 2022) budaya organisasi mempunyai indikator berikut :
 1. Variasi dan kemauan untuk mengambil risiko
Budaya organisasi menginspirasi anggota atau karyawan untuk lebih kreatif dan berani mengambil risiko. Karena ada banyak peluang untuk berinisiatif di dalam bisnis dan tiap anggota tim mempunyai tanggungjawab tinggi, setiap orang bebas untuk bekerja. Karena itu, mereka harus terinspirasi untuk berkreasi. Namun, setiap orang yang terlibat dalam tim harus lebih berani mengambil risiko saat berinovasi.
 2. Fokus pada detail
Sejauh mana individu dituntut untuk mengerahkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail. Dalam hal ini, organisasi mengantisipasi pekerjaan anggotanya menjadi lebih mendalam, analitis, dan terfokus. Oleh karena itu, organisasi melakukan lebih dari sekadar menetapkan tujuan dan harapan yang jelas untuk kesuksesan karyawan. Namun, juga memiliki struktur yang pasti untuk tugas-tugas yang dilakukan anggota.
 3. Fokus pada hasil
Selain itu, budaya organisasi memiliki sifat yang menekankan hasil daripada proses. Dengan kata lain, bisnis atau organisasi lebih fokus pada pencapaian tujuan atau hasil karyawan. Berfokus ke hasil ialah keterampilan mempertahankan tingkat dedikasi pribadi guna penyelesaian pekerjaan, dapat diandalkan, serta akuntabel dan mampu mengidentifikasi risiko secara terstruktur. Jadi, untuk mencapai keberhasilan organisasi, penting untuk memahami hubungan antara perencanaan dan hasil.
 4. Fokus pada manusia
Organisasi yang memberikan perhatian paling besar kepada anggota atau pekerjanya adalah aspek lain dari budaya organisasi. Aset terbesar adalah orang-orang yang membentuk organisasi atau bekerja untuk perusahaan. Upaya individu atau kelompok untuk memahami lingkungannya dikenal sebagai orientasi. Suatu organisasi dapat diorientasikan kepada anggota barunya melalui interaksi budaya organisasi. Akibatnya, manajemen biasanya memperhitungkan bagaimana setiap keputusannya akan mempengaruhi karyawan organisasi atau perusahaan. Namun, beberapa perusahaan dapat mengabaikan ciri-ciri budaya organisasi tertentu.
 5. Orientasi kelompok
Aktivitas kerja yang berfokus pada tim secara keseluruhan dan bukan hanya pada individu untuk meningkatkan kerjasama disebut sebagai orientasi tim. Pengawas perusahaan bisa mendukung semua anggota organisasi melalui komunikasi yang jelas, sikap ramah, inspirasi, dan arahan.
 6. Agresivitas
Agresi adalah ciri lain dari budaya organisasi, dan mengacu pada tindakan yang antagonis terhadap orang lain atau yang diarahkan dalam bentuk komentar tegas, dominasi, dan otoritas yang dipaksakan sendiri. Agresivitas adalah keadaan dalam budaya organisasi ketika semua

anggota cenderung lebih agresif dan kompetitif. Ciri-ciri budaya organisasi ini juga dapat dipahami sebagai toleransi untuk konfrontasi. Masalah atau konflik internal akan diselesaikan secara efektif dalam organisasi dengan budaya organisasi yang kuat. Hal ini disebabkan oleh toleransi konflik organisasi yang sangat tinggi.

7. Stabilitas

Suatu organisme, populasi, komunitas, atau ekosistem dikatakan stabil jika dapat mempertahankan dirinya sendiri atau mengurangi tekanan dan gangguan eksternal. Budaya organisasi harus menunjukkan stabilitas, di mana operasi organisasi dapat mengalir lebih berkonsentrasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hustia, 2020) dalam pelaksanaannya, sudah menjadi kewajiban karyawan hasilkan hasil kerja sesuai standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Menurut (Nurjaya et al., 2021), Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang diselesaikan selama melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut (Paramita et al., 2021) kinerja adalah akibat akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan suatu pekerjaan. Menurut (Sudiby, 2021) dapat dikatakan bahwa kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan peningkatan yang ditingkatkan oleh kemampuan, daya tarik, dan keterampilannya.

Faktor (Umar dan Norawati, 2022) yang berdampak pada kinerja karyawan:

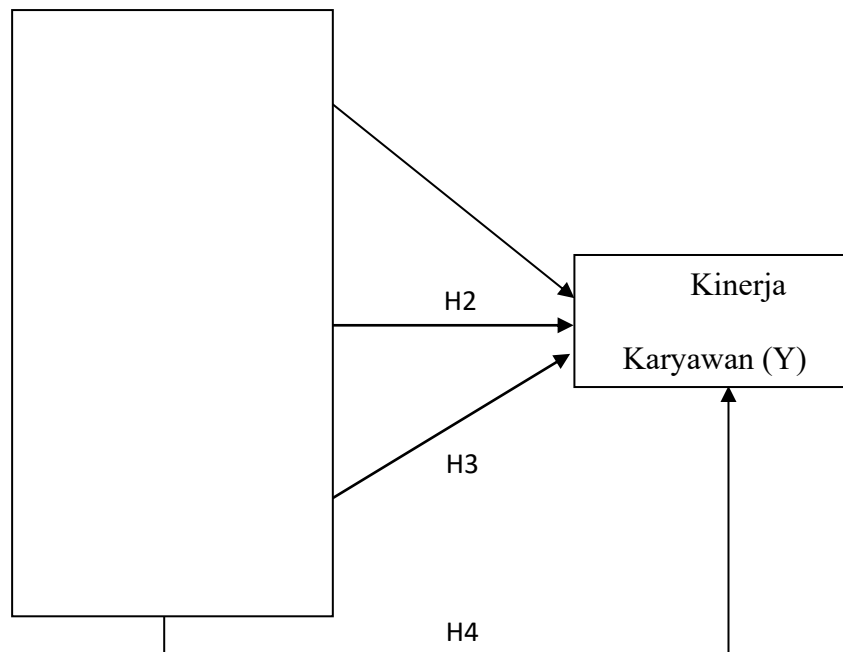
1. Keefektifan dan efisiensi
Digunakan untuk mengukur kinerja organisasi dalam hal kinerja yang buruk. Dikatakan efisien jika hasil sesuai untuk tercapainya tujuan, terlepas dari efektif tidaknya. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan.
2. Tanggungjawab dan kekuasaan
Tanpa adanya tumpang tindih tugas, kekuasaan dan tanggung jawab telah terdistribusi baik dalam organisasi. Guna tercapainya tujuan, setiap orang dalam perusahaan sadar akan tugas dan haknya. Efektivitas seorang karyawan akan dibantu oleh setiap orang dalam organisasi yang mempunyai pemahaman jelas akan peran serta tanggungjawab.
3. Disiplin
Disiplin seringkali memperlihatkan keadaan/sikap hormat kepada pekerja terhadap kebijakan dan prosedur pemberi kerja. Ketaatan rasa hormat akan kesepakatan antar majikan dan karyawan adalah bagian disiplin.
4. Prakarsa
Kapasitas pemikiran dan inovasi dalam bentuk rencana untuk mencapai tujuan organisasi terkait dengan inisiatif seseorang. Jika bosnya baik, setiap prakarsa harus menerima pertimbangan atau jawaban yang baik.

Kinerja pegawai diukur mempergunakan indikator menurut (Sapitri dan Pancasasti, 2022) adalah:

1. Jumlah pekerjaan (*Quantity of work*)
Jumlah pekerjaan didasarkan pada jumlah pekerjaan serta produktivitas dihasilkan karyawannperiode waktu tertentu.
2. Tingkat Pekerjaan (*Quality of Work*)
Pertimbangan riset, kecermatan, krapian, serta penyelesaian mengelola tugas-tugas organisasi berkaitan dengan kualitas pekerjaan.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian dalam hal faktor memperhitungkan kapasitas karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas sendiri, meminimalkan bantuan orang lain. Kemandirian juga mengacu pada tingkat dedikasi seorang pekerja.

4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif di bidang kemandirian, kemampuan beradaptasi berpikir, dan kesiapan untuk mengambil tanggung jawab.
5. Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)
Kemampuan beradaptasi, dengan pertimbangan kemampuan untuk bereaksi akan tuntutan kondisi yang berubah.
6. Kerjasama (*Comparison*)
Kerjasama orang lain dengan, dan melingkupi lembur segenap hati.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis berlandaskan latarbelakang, perumusan masalah, tujuan riset serta uraian tersebut, tersusun hipotesis:

- H1: Motivasi Kerja substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.
- H2: Disiplin Kerja substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.
- H3: Budaya Organisasi substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.
- H4: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersamaan substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.

Metode

Pengkaji memakai riset kuantitatif dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data riset dalam wujud angka-angka serta menganalisisnya memakai statistik. Riset ini sifatnya deskriptif, yang bermakna mendefinisikan item tertentu serta menjelaskannya bagaimana saling bertautan atau secara terstruktur dan akurat mendeskripsikan fakta atau kualitas tertentu di sektor tertentu. Kuesioner bisa dipakai oleh peneliti guna menghimpunkan informasi terkait sikap, keyakinan, nilai, pikiran, perasaan, dan perilaku

responden. Batam Hills Golf Resort yang berlokasi di di Jln. Diponegoro Kav. 24, Sei Temiang - Batam 29422, Provinsi Kepulauan Riau, yakni lokasi riset. Populasi menunjuk pada area umumnya yakni dari perihal-perihal ataupun orang-orang dengan total serta kualitasnya tertentu yang sudah dipilih peneliti guna ditelaah lalu dibuat simpulannya (Sugiyono, 2020:148). Populasi riset ini berjumlah 130 orang yang bekerja di Batam Hills Golf Resort. Bagi (Sugiyono, 2020:149) Sampel ialah perwakilan representasi ukurannya populasi serta strukturnya. Populasi diwakili dalam sampel. Sampel jenuh untuk sampel yang relatif kecil sering dipahami sebagai sampel yang telah mencapai maksimum dan menambahkan lebih banyak tak akan mempengaruhi keterwakilannya.

Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020:230) kuesioner, yakni alat guna menghimpunkan data dimana partisipannya ataupun respondennya menjawab soal ataupun pernyataan yang dibagikan peneliti. Menurut (Sugiyono, 2020:168) Variabel yang hendak diukurkan diubah menjadi indikatornya variable dengan memakai skala likert. Komponen instrumen yang bisa berupa soal ataupun pernyataan lalu dirangkai dengan memakai indikator sebagai titik tolak.

Tabel 1. Definisi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Pernyataan
Motivasi (X1)	Mendorong pekerja guna melaksanakan tugasnya serta berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, baik didalam ataupun diluar perusahaan	1. Kebutuhan Fisik
		Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman.
		Perusahaan menyediakan pakaian ganti untuk karyawan dan tamu.
		2. Kebutuhan Keamanan & Keselamatan
		Perusahaan memberikan kepada karyawan jaminan kesehatan dan keselamatan melalui JKN dan BPJS.
		Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan karyawan.
		3. Kebutuhan Sosial
		Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.
		Mengadakan acara buka bersama pada bulan Ramadhan dan Natal bersama untuk menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.
		4. Kebutuhan Penghargaan
		Diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai.
		Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja.
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja.		
Saya diberikan kesempatan mengembangkan gagasan orisinal.		
Disiplin Kerja (X2)	kesadaran tiap karyawan guna mematuhi peraturan lisan perusahaan serta standar operasional prosedur (SOP) dalam rangka menghadirkannya disiplin kerja yang baik	1. Ketepatan Waktu
		Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
		Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran.
		2. Ketaatan Terhadap Peraturan
		Saya selalu mematuhi SOP.
		Saya selalu mengkonfirmasi pihak perusahaan jika tidak bisa masuk kerja.
3. Tanggungjawab Kerja		
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.		
Saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan sebelum bekerja.		
Budaya Organisasi (X3)	cita-cita organisasi bersama, keyakinan, kebiasaan, dan metode kerja yang berdampak	1. Berorientasi Kepada Hasil
		Saya bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
		Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja.
		2. Agresif

eCo-Buss

Variabel	Definisi Variabel	Pernyataan
	pada bagaimana anggota berperilaku	Saya mampu merespon setiap masalah yang terjadi dalam bekerja.
		Saya punya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan.
		3. Perhatian Terhadap Detail
		Atasan memberikan uraian tugas kepada setiap karyawan sebelum bekerja. Atasan mengawasi pekerjaan setiap karyawan secara detail.
Kinerja Karyawan (Y)	Total tugasnya yang dituntaskan oleh individu yang memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya sebagai anggota tim	1. Kerjasama
		Saya selalu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja.
		Saya selalu menjaga solidaritas dengan rekan kerja.
		2. Kualitas Pekerjaan
		Standar mutu yang ditetapkan perusahaan, telah saya penuhi secara optimal.
		Kualitas pekerjaan yang telah saya capai saat ini sesuai dengan standar sesuai perintah atasan.
		3. Inisiatif
		Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan. Saya suka membantu sesama karyawan saat memerlukan bantuan.

Teknik Analisis

Uji validitas dan reliabilitas digunakan sebagai alat analisis data. Selanjutnya layak untuk melakukan uji asumsi tradisional. Perkalian uji regresi dan pengujian hipotesis datang berikutnya. program yang digunakan untuk mengumpulkan data uji, khususnya program SPSS.

Hasil

SPSS 25 digunakan untuk menganalisis temuan tanggapan terhadap pernyataan dalam kuesioner disebarluaskan. Hasil pengolahan data penelitian ini tercantum di bawah ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	130	92.9
	Excluded ^a	10	7.1
	Total	140	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Uji Validitas

Table 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi	x1.1	0.579	0.1723	Valid
	x1.2	0.428		
	x1.3	0.499		
	x1.4	0.617		
	x1.5	0.617		
	x1.6	0.445		
	x1.7	0.65		
	x1.8	0.642		
	x1.9	0.554		
	x1.10	0.472		
Disiplin Kerja	x2.1	0.578	0.1723	Valid
	x2.2	0.638		
	x2.3	0.713		
	x2.4	0.641		
	x2.5	0.647		
	x2.6	0.607		
Budaya Organisasi	x3.1	0.734	0.1723	Valid
	x3.2	0.602		
	x3.3	0.708		
	x3.4	0.599		
	x3.5	0.579		
	x3.6	0.499		
Kinerja Karyawan	y.1	0.647	0.1723	Valid
	y.2	0.692		
	y.3	0.588		
	y.4	0.393		
	y.5	0.604		
	y.6	0.717		

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Tabel 3 menunjukkan keabsahan klaim umum yang dibuat tentang hasil uji validitas karena r hitung cenderung lebih tinggi dari nilai r tabel 0,1723, seperti yang terlihat pada tabel di atas.

Uji Reliabilitas

Table 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.789	Reliable
2	Disiplin Kerja (X2)	0.696	Reliable
3	Budaya organisasi (X3)	0.656	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.660	Reliable

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Dari tabel memperlihatkan hasil uji nilai alpa variabel Motivasi 0,789, nilai Disiplin Kerja sebesar 0.696, nilai pada Budaya Organsasi 0.656, nilai pada Kinerja Karyawan 0.660. Berlandaskan data angka, seluruh variabel menyatakan nilai $(\alpha) > 0,60$ dari itu data dapat diandalkan.

**Table 5. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31001379
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.056
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel, disimpulkan uji normalitas data diuji menggunakan *kolmogorov* 0,056, > 0,05 data kembali lagi bisa dikatakan terdistribusi normal.

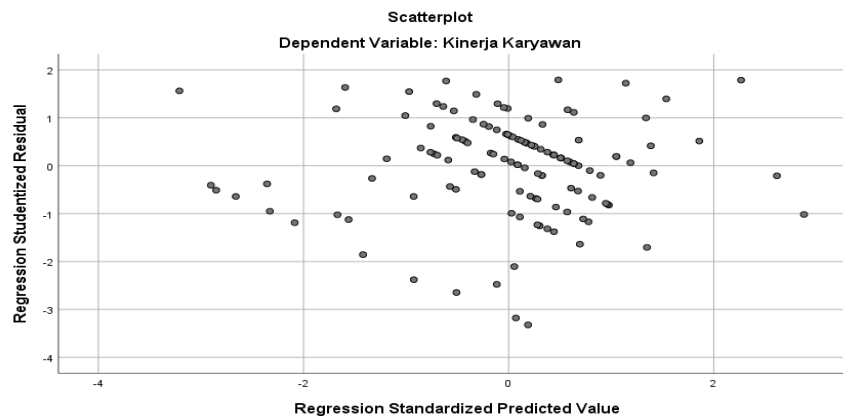
Table 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.700	1.428
	Disiplin Kerja	.625	1.601
	Budaya Organisasi	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Tabel koefisien nilai vif 1,428 untuk variabel Motivasi, nilai vif < 10. Nilai VIF pada Disiplin Kerja 1,601 < 10 serta Nilai VIF Budaya Organisasi 1,398 < 10. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diriset ini.



Gambar 2. Uji Heterokedatisitas

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Sebaran titik diatas tersebar dengan tanpa berbentuk pola penyebaranya juga tersebar diatas 0 dan juga dibawah 0 dan berada di sumbu Y, maka uji heterokedatisitas menyatakan bahwa data yang dipergunakan tak alami gejala heterokedatisitas.

Tabel 7. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	722	.302		2.392	.018
	Motivasi	188	.079	.184	2.370	.019
	Disiplin Kerja	234	.081	.237	2.879	.005
	Budaya Organisasi	385	.071	.415	5.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25, 2022

$$Y = 0,722 + 0,188 X_1 + 0,234 X_2 + 0,385 X_3 + e$$

Berlandaskan hasil tabel tersebut persamaan analisa linear bergandaa dijabarkan berikut:

1. Untuk nilai konstan memiliki nilai 0,722, ketika Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berjumlah 0, Kinerja Karyawan bernilai sejumlah 0,722.
2. Untuk variabel Motivasi, didalam tabel menunjukkan angka 0,188, menjelaskan bahwa ketika kenaikan atas Motivasi 1%, artinya Kinerja Karyawan naik sebesar 0,188.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja, angka didalam tabel menunjukkan angka 0,234. hal ini menjelaskan ketika kenaikan atas Disiplin Kerja senilai 1%, artinya Kinerja Karyawan naik sebesar 0,234.
4. Untuk variabel Budaya Organisasi, didalam tabel menunjukkan angka 0,385, hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Budaya Organisasi sebesar 1%, artinya Kinerja Karyawan naik 0,385.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Squar	Adjusted R Squar	Std. Error of the Estim	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.456	.31368	1.978

a. Predictor: (Constant), Budaya Organsasi, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Terlihat ditabel tersebut, nilai R *square* yang telah disesuaikan besarnya 0,456, hal ini memiliki artian bahwa kontribusi dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki besaran 45,6%, dan sisanya 54,6% pengaruh variabel lain tidak termasuk diriset ini.

Hasil Uji T

Uji ini digunakan untuk memastikan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. T tabel dan t hitung disamakan untuk melihat pengaruh atau signifikansinya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka faktor independen individu dikatakan tidak memiliki pengaruh; jika sebaliknya, menunjukkan bahwa variabel independen individu dianggap mempengaruhi variabel dependen.

a. Ho ditolak dan H1 disetujui jika t_{hitung} cenderung lebih tinggi dari t_{tabel} .

b. Ho diterima dan H1 ditolak jika t_{hitung} cenderung lebih kecil dari t_{tabel} .

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.722	.302		2.392	.018
	Motivasi	.188	.079	.184	2.370	.019
	Disiplin Kerja	.234	.081	.237	2.879	.005
	Budaya Organisasi	.385	.071	.415	5.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Hasil uji-t dapat disimpulkan sebagai berikut, seperti yang ditunjukkan pada Tabel:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada variabel Motivasi, t_{hitung} nya yakni 2,370, serta t_{tabel} nya yakni 1,979, maka nilainya 2,370 > 1,979. Kesimpulannya dari riset ini ialah variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada variabel Disiplin Kerja, t_{hitung} nya yakni 2,879 dan t_{tabel} 1,979, sehingga nilai 2,879 lebih besar dari 1,979. Bisa diikhtisarkan yakni disiplin kerja amat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada variabel Budaya Organisasi, t_{hitung} nya yakni 2,879 dan t_{tabel} 1,979, sehingga nilai 5,402 > 1,979. Bisa disimpulkan yakni Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Teknik uji-F digunakan dalam percobaan F untuk menguji hubungan-hubungan antara variabel-variabel bebas dalam bentuk regresi (ANOVA). Dalam analisis uji-F ini, dilakukan upaya untuk mencocokkan estimasi F dengan sekumpulan angka yang dikenal dengan F_{tabel} . Hasil ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.941	3	3.647	37.063	.000 ^b
	Residual	12.398	126	.098		
	Total	23.339	129			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2022

Uji ini didapatkan nilai f_{hitung} yang besarnya 37,063, dengan tabel F besarnya 2,68. Pada pengujian ini diperoleh keterkaitannya diantara Motivasi, Budaya organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja staf. Pernyataannya ini ditunjang dengan besar F_{hitung} nya yang lebih tinggi dari F_{tabel} nya, serta substansial bernilai 0,000 < 0,05. Pada uji F yang telah dilakukan, diperoleh keterkaitannya diantara Motivasi, Budaya organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataannya ini ditunjang dengan besar F_{hitung} nya yang lebih tinggi dari F_{tabel} nya, yang dimana F_{hitung} 37,063 > dan F_{tabel} 2,68.

Kesimpulan

Variable Motivasi mempunyai nilai t_{hitung} > 2,370, t_{tabel} senilai 1,979. Nilai sig variabel Motivasi senilai 0,019, kesimpulannya variabel Motivasi pengaruhnya akan Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja nilai t_{hitung} > 2,879, t_{tabel} senilai 1,979. Nilai signifikansi Disiplin Kerja 0,005, kesimpulannya variabel Disiplin Kerja pengaruhnya akan Kinerja Karyawan. Variabel Budaya Organisasi nilai t_{hitung} > 5,402, t_{tabel} senilai 1,979. Nilai sig variabel Budaya Organisasi 0,000, sehingga kesimpulannya variabel Budaya Organisasi pengaruhnya akan Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi diriset ini nilai R_{Square} senilai 0,469. Kesimpulannya variabel Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi senilai 46,9% menandakan terdapat pengaruh antara X dan Y.

Daftar Pustaka

- Ali, R., Bakhtiar, ;, Megawati Beddu, T. ;, & Dinsar, A. (2022). *Influence of Employee Engagement, Organizational Culture and Employee Satisfaction on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch*. 162–167. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i5.3697>
- Anjaningrum, W. D., & Ristiana, R. (2022). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Kunci Utama Peningkatan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 10(1), 19–32. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v10i1.238>
- Aprilianti, R., & Syarifudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357–369.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Basem, Z., Zulher, Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11–22. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.28>
- Dr. Edy Soetriono, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam*. 11(1). <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/813/582>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Maulana, A., & Krinawati, D. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana (JMBK)*, 9(2), 2579–7476.
- Nadila Andra Kurnia, D. H. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Paramita Sani, E., Khaerunnisa Fajri, S., Puspa Kencana, K., Novica Dyanti, A., & Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Health Sains*, 2(5), 835–842. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.231>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Simbolon, N. L., & Priyonggo, B. S. (2022). Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and

- Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 6611–6624.
- Sudibyo Budi Utomo. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Surya Di Kabupaten Majalengka. 6, 7787(8.5.2017), 2005–2003. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i12.7677>
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Cv.
- Tampi, P. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). *The Influence of Information Technology Users , Employee Empowerment , and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands*. 12(2), 1620–1628. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.628>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wahjono, S. I., Surabaya, U. M., Marina, A., & Surabaya, U. M. (2022). *Manajemen motivasi. June*.
- Wijaya, C., A. Hia, R., & A. Rambe, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Aek Kuo. *Al-Irsyad*, 4(2), 79. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.4932>