
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YALE SETYA SENTOSA**

Taqwa Putra Khatulistiwa¹, Hery Sawiji², Tutik Susilowati³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: taqwaputrak@gmail.com, Sawiji_hery@yahoo.com,
susilowatitutik@yahoo.co.id*

Abstract

This research was conducted based on the findings that emerged, namely the decline in the performance of PT Yale employees as indicated by the furniture production carried out; the majority of employees do not understand organizational culture; employees are less innovative; employee motivation drops. This study aims to determine: (1) the influence of organizational culture on employee performance at PT. Yale Setya Sentosa. (2) the influence of work motivation on employee performance at PT. Yale Setya Sentosa. (3) the influence of organizational culture and motivation jointly influence the performance of employees of PT Yale Setya Sentosa. This research is a quantitative correlational study with a descriptive approach. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection techniques used were interviews and questionnaires, namely by providing structured statements to respondents designed to obtain precise and accurate information. Prior to the hypothesis testing, assumptions were tested, namely normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, t test, F test and R quadrad test. The results showed that: 1) Organizational culture affects the performance of employees of PT Yale Setya Sentosa. 2) Employee work motivation affects the employee performance of PT Yale Setya Sentosa. 3) Organizational culture and motivation jointly influence the performance of employees of PT Yale Setya Sentosa

Keywords: Organizational culture, work motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

Pada setiap Instansi atau organisasi sangat diperlukan nya tenaga kerja guna untuk mencapai usaha yang lebih baik. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah instansi atau organisasi. Oleh karena itu diperlukannya pelatihan tenaga kerja secara profesional oleh para pimpinan organisasi. Setiap anggota didalam organisasi tentunya memiliki keunikan yang berbeda. Hal ini mengakibatkan perbedaan setiap anggota dalam melihat atau mengartikan objek yang sama walaupun di ruangan dan di tempat yang berbeda. Namun demikian, dengan berbagai keunikan yang beragam, setiap anggota tetap harus memberikan kinerja yang baik kepada organisasi.

Performa atau kinerja adalah penjelasan mengenai kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi dan misi serta tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan sehingga dapat mewujudkan organisasi melalui perencanaan yang baik. Selain itu kinerja juga menggambarkan pencapaian yang dilakukan organisasi untuk menilai keberhasilan karyawan atau mengevaluasi saat proses pengerjaan tugas dengan tenggang waktu yang sudah diberikan. Pengendalian dan pengaturan sumber daya yang kuat dan baik dapat dilihat dari kinerja, sehingga hal ini menjadi keharusan yang perlu dicapai perusahaan.

Terdapat beberapa penyebab yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kehadiran pekerja, pelatihan tenaga kerja serta tingkat keterampilan, kerja lembur, budaya organisasi, imbalan dan kompensasi, motivasi, penghargaan terhadap pekerja, keselamatan pekerja dan faktor kontrol dan pengawasan jam kerja, faktor tingkat pendidikan, dan faktor disiplin. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada budaya organisasi dan motivasi kerja dengan pertimbangan karyawan yang memahami budaya organisasi dengan baik akan berkinerja dengan baik. Demikian juga dengan motivasi, mereka yang mempunyai kinerja yang lebih maksimal juga akan memiliki motivasi yang tinggi.

Budaya organisasi dapat dilihat pada pola pikir dan prinsip yang di miliki oleh setiap orang di dalamnya dan hal ini yang menjadi pembeda didalamnya. Budaya organisasi adalah suatu pola yang tidak tampak, sehingga anggota di dalam organisasi terdorong untuk melaksanakan aktivitas kerja dan mereka tidak sadar telah mengenal budaya yang berlaku didalam organisasinya. Dukungan yang tepat dalam budaya organisasi penting untuk menjadi landasan bagi pembuatan kebijakan bagi perusahaan untuk diterapkan guna menjawab tantangan lingkungan eksternal perusahaan yang sering berubah dan ini tentunya menjadi tantangan untuk capaian kerja

menajemen Melalui langkah pelaksanaan yang tepat diharapkan akan mendukung kinerja perusahaan untuk maju dalam menjalankan usahanya.

Motivasi adalah hasrat atau keinginan yang artinya jiwa dan jasmani yang digerakan untuk berbuat dan bertingkah laku yang merupakan “*driving force*” seseorang untuk mencapai tujuan. Meskipun motivasi muncul di internal diri manusia tetapi motivasi terjadi karena perkembangan energi pada manusia. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan fisik manusia yang ditandai dengan adanya rasa yang berhubungan dengan kejiwaan, efeksi dan emosi sehingga dapat menentukan cara manusia bertingkah laku dan menimbulkan motivasi yang di dorong dengan visi dan akan berhubungan dengan kebutuhan. Karyawan mempunyai motivasi yang bervariasi sehingga mereka juga memiliki kebutuhan yang tidak sama dengan yang lain.

Namun, yang terjadi adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan beberapa karyawan belum memahami budaya organisasi di tempat kerja, seperti kurang inovatif, kurang berani mengambil resiko, kurang agresif dalam bekerja dan motivasi karyawan yang turun. Hal ini dapat dilihat dari hasil penjualan yang terus menurun setiap tahunnya yang turun sampai 5% tiap tahunnya. Hal tersebut dapat berdampak kurang bagus untuk kedepannya di suatu perusahaan. Maka dari itu dengan adanya

sosialisasi yang kepada pegawai dan pemberian motivasi yang baik diharapkan karyawan bisa memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tanuwibowo dan Setiawan (2015) membuktikan bahwa “budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan”. Penelitian Klindžić dan Marić (2017) menunjukkan bahwa kinerja organisasi lebih tinggi pada kelompok karyawan yang memahami budaya organisasi dengan baik. Penelitian Sánchez, et. al., (2018) menunjukkan korelasi yang positif antara kinerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diberikan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan di PT Yale Setya Sentosa. Perusahaan ini bergerak di bidang industri mebel. PT Yale Setya Sentosa selama beroperasi sudah berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan memperlakukan karyawan segala lini dengan baik. Pemenuhan hak karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan UMR dan bonus lembur kepada para karyawan. Di samping itu perusahaan juga mempunyai budaya organisasi yaitu memiliki aturan dan etika dalam bekerja

yang harus ditaati seluruh karyawan. Namun ternyata sebagian besar karyawan tidak memahami budaya organisasi tersebut. Karyawan bersikap kurang inovatif dan kurang berani mengambil resiko, sikap karyawan kurang agresif serta tidak ada iklim kompetisi. Motivasi karyawan juga turun karena kenaikan gaji yang diberikan masih dirasa kurang seiring dengan naiknya harga-harga kebutuhan pokok. Kurangnya pemahaman tentang budaya organisasi dan kurangnya motivasi menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT Yale Setya Sentosa yaitu tingkat produksi yang semakin hari semakin menurun.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang maka peneliti mengambil judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yale Setya Sentosa

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Yale Setya Sentosa yang beralamat di Jalan Kartasura Solo Km 8 Kartasura. Gumpang Lor Pabelan, Kecamatan Kartasura. Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah 57162.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Januari 2020 sampai dengan bulan Desember 2020, kurang lebih 12 bulan terhitung sejak penyusunan proposal sampai penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Yale Setya Sentosa

dengan jumlah populasi sebanyak 72 karyawan

Jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti mendasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa, "Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi" Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dokumentasi, angket atau kuesioner. Survei dapat dilaksanakan dengan uji angket atau interview. Peneliti disini hanya menggunakan angket, yaitu dengan memberikan pernyataan yang sudah tersusun rapi kepada responden agar mendapatkan data yang tepat dan akurat. Angket ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu berbentuk pernyataan namun sudah diberikan alternative jawaban dari berbagai macam pilihan pertanyaan untuk mengetahui karakteristik dari responden. (Maholtra,

2005:120). Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS V.20.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner atau angket adalah daftar pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti secara teoritis dan tersusun dengan jelas sehingga memudahkan responden untuk menjawab. "Tipe pernyataan dalam kuesioner adalah pernyataan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara

serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti”, (Sekaran, 2006:82

Analisis data dalam penelitian ini mengguakan analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Data penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yale Setya Sentosa

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian adalah ketepatan dari suatu instrumen penelitian atau alat pengukur terhadap konsep yang akan diukur, sehingga instrumen ini akan mempunyai kevalidan dengan taraf yang baik. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen penelitian dilakukan pengujian. Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa: Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, atau dengan kata lain instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan perhitungan yang telah di lakukan

maka dinyatakan seluruh data valid karena nilai r hitung $> 0,444$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai Nilai Chronbach Alpha $> 0,6$ dan dinyatakan layak digunakan instrument penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0, diketahui harga *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.375. Apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% diperoleh sig. $Y > 0,5$ atau $0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat dinyatakan data variabel kinerja karyawan berasal dari sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Ghozali (2012) menyatakan bahwa linieritas mempunyai hubungan linear yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau

semua variabel independen (variabel yang menjelaskan) dari model regresi. Berdasarkan perhitungan data dinyatakan linier karena memiliki nilai *Deviation from Linearity* >0,05.

- c. Uji Multikolinieritas
Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Multikolinieritas di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Berdasarkan perhitungan dengan Tolerance value lebih tinggi dari 0, 10 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

- d. Uji Hipotesis
1. Analisis regresi linier multiple
Analisis regresi linier multiple bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X terhadap Y. Adapun rumus persamaan regresi linier multiple sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.472 + 0.157X_1 + 0.383X_2$$

- 1) sumbangan relative dan sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y.

- a) Sumbangan relatif Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,69%

$$X_1 = \frac{SE(X_1)}{R^2} \times 100\%$$

- b) Sumbangan relatif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,18%

$$X_2 = \frac{SE(X_2)}{R^2} \times 100\%$$

- c) Sumbangan Efektif Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,04%

$$X_2 = SE\% \times X_1 = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

- d) Sumbangan efektif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Hasil Belajar siswa (Y) sebesar 14,7%.

$$X_2 = SE\% \times X_2 = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil diatas bahwa ada hubungan yang signifikan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan di Yale Setya Sentosa. Hal ini secara positif budaya organisasi mempengaruhi hasil kinerja karyawan, dapat dilihat hasil $T_{hitung} >$

T_{tabel} (2.210 > 1.995) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 5%. Karena penelitian ini sejalan dengan penelitian Gultom (2014) meneliti dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian 72 pekerja di Yale Setya Sentosa tersebut hasilnya adalah nilai tertinggi yaitu item nomer 8 yang Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan inovasi dengan skor 239. Hal tersebut menunjukkan jika di dalam organisasi tersebut mengerjakan pekerjaan secara inisiatif dan memiliki inovasi dalam bekerja yang baik. Lalu untuk yang tertinggi selanjutnya yaitu nomer 12 yang berbunyi Manajemen mendukung dalam penyelesaian pekerjaan sesuai standar dengan skor 238. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan pengawasan manajemen yang baik maka hasil pekerjaan menjadi maksimal.

Sebaliknya, untuk item yang memperoleh nilai terendah yaitu item nomer 11 yang berbunyi Atasan tidak Memiliki toleransi terhadap tindakan berisiko dengan skor 206. Dalam hal ini berarti sebuah organisasi belum memaksimalkan

orientasi kepada pegawai, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di organisasi. Berorientasi tim tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama. Hal tersebut juga terbukti di item nomer 13 dengan skor 211 yang berbunyi saya dan teman sejawat dalam bersaing penyelesaian pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komunikasi yang lancar antara satu dengan yang lainnya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil di atas bahwa ada hubungan yang signifikan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. yale setya sentosa. Hal ini secara positif Motivasi kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan, dapat dilihat hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ (4.294 > 1.995) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 5%. Karena penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2015) meneliti dengan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian 72 pekerja di PT. Yale setya sentosa tersebut hasilnya adalah nilai tertinggi yaitu item nomer 20 yang Penghargaan yang saya

peroleh bisa mencukupi kebutuhan dasar dengan skor 212. Hal tersebut dan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dikarenakan adanya bonus dalam bekerja. Maka dari itu, dengan adanya bonus dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, untuk item yang memperoleh nilai terendah yaitu item nomer 15 yang berbunyi Pelaksanaan pekerjaan tidak didukung lingkungan aman dengan skor 143. Jika pelaksanaan pekerjaan memiliki lingkungan yang aman maka keamanan pegawai lebih terjamin dan mendapat hasil yang baik

Hasil dari penelitian 72 pekerja di PT. Yale setya sentosa tersebut hasilnya adalah nilai tertinggi yaitu item nomer 2 yang berbunyi Pekerjaan yang saya lakukan sesuai ilmu yang dikuasai dengan skor 246. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi pekerja sesuai dengan yang dibutuhkan manajemen. Dengan adanya kesesuaian bidang pekerjaan maka pekerjaan menjadi efektifitas dan efisiensi. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menunjang kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Yale Setya Sentosa. Hal ini ditunjukkan dengan r hitung $2.210 > 1.995$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 5%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Yale Setya Sentosa. Hal ini ditunjukkan dengan r hitung $4.924 > 1.995$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 5%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Yale Setya Sentosa. Hal tersebut terbukti dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23.216 > 3,13)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 5%.
4. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan garis regresi linier multiple $\hat{Y} : 11.472 + 0.157X_1 + 0.383X_2$ (1) koefisien X_1 sebesar 0,157 artinya bahwa kinerja karyawan

- diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,157 untuk setiap ada peningkatan satu unit budaya organisasi dan akan mengalami penurunan sebesar 0,157 untuk setiap ada penurunan satu unit budaya organisasi. (2) koefisien X_2 sebesar 0,383 artinya bahwa kinerja karyawan diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 untuk setiap ada peningkatan satu unit motivasi kerja dan akan mengalami penurunan sebesar 0,383 untuk setiap ada penurunan satu unit motivasi kerja
5. Besarnya sumbangan relatif dan efektif berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebesar:
- Sumbangan efektif Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,04%
 - Sumbangan Efektif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,7%
 - Sumbangan relative Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,69%
 - Sumbangan relative Motivasi Kerja (X_2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,18%.

B. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi di atas, maka saran yang dapat berikan adalah:

- Berdasarkan item angket nomer 1 yang berbunyi “Saya terampil dalam bekerja” dengan skor 239, maka pegawai diharapkan dapat mengikuti beberapa workshop atau pelatihan yang dilaksanakan baik di dalam atau di luar instansi.
- Berdasarkan item angket nomer 6 yang berbunyi Saya Mampu bekerja tanpa bimbingan pimpinan dengan skor 193, maka pihak perusahaan hendaknya memahami karakter pegawai dengan adanya pengawasan dan bimbingan terhadap pegawai. Sehingga manajer dapat lebih mudah berinteraksi dengan pegawai.
- Berdasarkan item angket nomer 13 yang berbunyi Saya dan teman sejawat dalam bersaing penyelesaian pekerjaan dengan skor 208, maka pegawai hendaknya

- membangun komunikasi antara satu dengan lainnya. Dengan adanya komunikasi yang lancar dapat memperkuat organisasi tersebut.
4. Berdasarkan item angket nomer 14 yang berbunyi Penghargaan yang saya peroleh bisa mencukupi kebutuhan dasar dengan 193, maka perusahaan hendaknya menambah motivasi kepada karyawan agar motivasi karyawan dalam bekerja dapat dimaksimalkan.
 5. Berdasarkan item nomer 19 yang berbunyi Manajemen mendukung kreatifitas karyawan dalam bekerja dengan skor 143, maka manajemen hendaknya memberikan kebebasan berinovasi kepada karyawan agar motivasi pegawai dalam berinovasi meningkat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Widia Agella (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Nojorono Tobacco International Kudus)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis VOL 14 NO. 02 OKTOBER 2014 ISSN 1693-7619*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Klindžić, Maja; dan Marić Matija. (2019). Flexible Work Arrangements And Organizational Performance –The Difference Between Employee And Employer--Driven Practices. *dru[. istra@. zagreb god. 28 (2019), BR. 1,STR. 89-108*

Putri, Farrah Amril. (2015). *Naskah Publikasi. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Sánchez, Rafael Triguero; Vines, Jesús Peña; dan Guillen Jorge. (2018). How to improve firm performance through employee diversity and organisational culture. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios ISSN 1806-4892. Review of Business Management*.

Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Handoko,

Tanuwibowo, Mitchael Hutomo dan Setiawan, Roy. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa Agora *Vol. 3, No. 2, (2015) 60*.