

DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i3>

Received: 11 Desember 2023, Revised: 18 Desember 2023, Publish: 25 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Nyimas Aljaniah Zahra¹, Haryono Haryono², Hudiarto Krisno Utomo³, Sarfilianty Anggiani⁴

¹Program Doktorat Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen Strategik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia, email: nyimasaljaniah@gmail.com

²Program Doktorat Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen Strategik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia, email: mas.haryono92@gmail.com

³Program Doktorat Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen Strategik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia, email: krisno@me.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia, email: sarfilianty@trisakti.ac.id

Corresponding Author: nyimasaljaniah@gmail.com¹

Abstract: *This study presents a summary of key findings from the literature on the role of organisational culture, competencies and work environment on employee motivation. Through qualitative methods of text and document analysis, the study explores the complex relationship between organisational culture and employee motivation. Positive, inclusive and innovative cultures were identified as motivational drivers, while authoritarian cultures can be demotivating, appropriate employee competencies will increase employee motivation at work, and an adequate work environment will increase employee motivation. The research details practical implications such as the establishment of cultural strategies, culture-based leader development, and integration of values in employee development programmes. The conclusion states the need for continuous cultural monitoring and accurate measurement to improve organisational performance. Hopefully, this study provides guidance for practitioners and leaders in shaping an organisational culture that supports in-depth employee motivation.*

Keyword: *Organisational Culture, Work Motivation, Work Environment, Competence*

Abstrak: Kajian ini menyajikan rangkuman temuan-temuan kunci dari literatur mengenai peran budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui metode kualitatif dengan analisis teks dan dokumen, penelitian ini mendalami kompleksitas hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan. Budaya positif, inklusif, dan inovatif diidentifikasi sebagai pendorong motivasi, sedangkan budaya otoriter dapat menurunkan motivasi, kompetensi pegawai yang sesuai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian ini merinci implikasi praktis seperti pembentukan strategi budaya, pengembangan pemimpin berbasis budaya, dan integrasi nilai-nilai dalam program

pengembangan karyawan. Kesimpulan menyatakan perlunya pemantauan budaya yang terus-menerus dan pengukuran yang akurat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan, kajian ini memberikan panduan bagi praktisi dan pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung motivasi kerja karyawan dengan mendalam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah. Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, suatu studi literature review dalam bidang bidang ilmu.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja; 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja; dan 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja;

Budaya organisasi telah menjadi aspek kunci dalam dunia manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi di dalam suatu organisasi. Budaya ini bukan hanya menentukan identitas organisasi, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja karyawan.

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja selektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2005). Motivasi Kerja adalah menurut yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya Handoko (dalam Lubis, 2008:13). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja karyawan berarti bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Bagaimana budaya organisasi menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan atau sebaliknya mempengaruhi kinerja mereka adalah pertanyaan yang mendalam.

Studi sebelumnya dalam bidang ini telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung inovasi dapat berkontribusi pada motivasi kerja karyawan. Budaya yang mempromosikan kerjasama, kepercayaan, dan pengembangan diri sering kali menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, budaya organisasi yang otoriter, konflik, atau tidak mendukung perkembangan individu dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja.

Namun, sementara banyak penelitian sebelumnya telah mencoba memahami hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan, masih ada banyak aspek yang perlu dieksplorasi lebih dalam. Penelitian sebelumnya seringkali memiliki batasan metodologi atau fokus pada sektor tertentu. Oleh karena itu, penelitian yang

lebih mendalam dan komprehensif melalui literature review diperlukan untuk merangkum temuan-temuan sebelumnya dan menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran budaya organisasi dalam motivasi kerja karyawan.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan ini akan melibatkan analisis teks dan dokumen. Data kualitatif akan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik seperti analisis isi dan analisis naratif untuk memahami pola, temuan, dan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam dan nuansamen tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan bagaimana karakteristik budaya organisasi tertentu dapat memoderasi dampaknya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan budaya organisasi yang mendukung motivasi kerja karyawan yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja selektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005). Motivasi Kerja adalah menurut yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya Handoko (dalam Lubis, 2008:13). Motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan. Mathis dan Jackson dalam Bangun (2014 :312). Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Motivasi Kerja adalah penghargaan, kondisi kerja, kerja sama, tanggung jawab (Ali et al., 2022).

Motivasi Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Saputra, 2021), (Nofrialdi et al., 2023), (Saputra, Mahaputra, et al., 2023).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2014). Budaya organisasi didefinisikan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Sudaryono, 2017).

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan (Saputra et al., 2024). Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2012). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Soesanto et al., 2023b). Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Budaya Organisasi adalah berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada tim.

Budaya Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Saputra, Masyuroh, et al., 2023), (Putri et al., 2023), (Mahaputra & Saputra, 2021).

Kompetensi

Kompetensi adalah ciri manusia yang dapat diamati dan diukur yang membuat kinerja dimungkinkan (Dessler, 2015). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja (Moehariono, 2014). Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu (dalam Idayati, Surajiyo, dan Hazalena 2020) dan menurut Desler (2016, 20). Kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas menurut Noe: 2002 (dalam Nasri, Tamsah, dan Firman 2018).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kompetensi adalah berperilaku secara etis dan memberikan penilaian yang berdasarkan bukti, Menetapkan dan mencapai sasaran. Mengelola tugas secara efektif dan berkembang secara personal.

Kompetensi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Gunawan et al., 2022), (Fauzi et al., 2023), (Saifullah, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah situasi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non - fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja) (Pranitasari, 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016). Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Lingkungan Kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas bekerja.

Lingkungan Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Soesanto et al., 2023a), (Saputra & Mahaputra, 2022a), (Saputra, Masyurroh, et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
----	----------------	-----------------------	------------------------------	------------------------------	---

1	1. Amalia Shielpani, 2. Yayan Firmansyah, 2018	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H1
2	Diah Pranitasari, 2020	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H1
3	Guntur Aryo Tedjo, 2015	Kompetensi, Budaya Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Kompetensi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H2
4	1. Noor Hidayat 2. Hastin umi anisah 3. Hani muntoha, 2022	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H2
5	Solehudin, 2017	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H3
6	1. Dinday Ayu Firanto, 2. Indah Sulistiani, 3. Marisa Puspita Sary, 2021	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	H3

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2012).

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, jika Budaya Organisasi dipersepsikan dengan baik maka Motivasi Kerja akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa jika budaya organisasi tidak dipersepsikan dengan tidak baik maka motivasi kerja akan tidak baik juga. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Budaya Organisasi adalah berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada tim. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja dengan memperhatikan Budaya Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menciptakan tata Kelola dan tata pamong yang berlandaskan kesepakatan Bersama dan ditaati oleh semua unsur/elemen organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nguyen et al., 2020), (Ali et al., 2022), (Ismail et al., 2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas menurut Noe: 2002 (dalam Nasri, Tamsah, dan Firman 2018). Prinsip-prinsip atau konsep Kompetensi adalah berperilaku secara etis dan memberikan penilaian yang berdasarkan bukti, Menetapkan dan mencapai sasaran. Mengelola tugas secara efektif dan berkembang secara personal. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, jika Kompetensi dipersepsikan dengan baik maka Motivasi Kerja akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika kompetensi tidak dipersepsikan dengan tidak baik maka motivasi kerja akan tidak baik juga

Kompetensi berperan terhadap Motivasi Kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Prayetno & Ali, 2020), (Widodo et al., 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

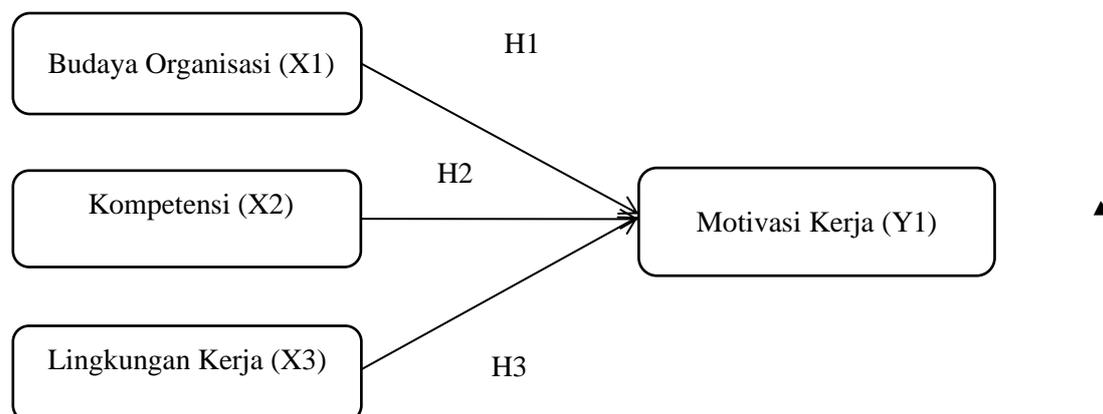
Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, jika Lingkungan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Motivasi Kerja akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika lingkungan kerja tidak dipersepsikan dengan tidak baik maka motivasi kerja akan tidak baik juga. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas bekerja

Lingkungan Kerja berperan terhadap Motivasi Kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mukhtar et al., 2016), (Saputra & Mahaputra, 2022a), (Yandi et al., 2023).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Selain dari tiga

variabel exogen yang mempengaruhi Motivasi Kerja, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Komitmen Organisasi: (Gunarto et al., 2020), (Hafat & Ali, 2022), (Ridwan, 2020).
- 2) Kepuasan Kerja: (Saputra & Mahaputra, 2022b), (Sjarifudin & Ali, 2023), (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022).
- 3) Kinerja Pegawai: (S & Ali, 2022), (Pusparani et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja;
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; dan
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

REFERENSI

- Afandi, P., 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Bangun, W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Brown, A. (2021). Career Development Opportunities and Employee Motivation: A Contemporary Perspective. *Journal of Organizational Psychology*, 32(4), 432-448.
- Brown, A. (2021). Integrating Organizational Culture into Employee Development for Long-Term Motivation. *Journal of Organizational Psychology*, 34(1), 87-104.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. John Wiley & Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press.
- Denison, D. R. (2019). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World? *Organizational Dynamics*, 48(2), 54-61.
- Denison, D. R. (2019). Monitoring Organizational Culture for Sustained Employee Motivation. *Journal of Applied Behavioral Science*, 55(3), 289-308.
- Dessler, G. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, ed.14, Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fauzi, A., Maidani, Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 119–132.
- Goleman, D. (2018). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 96(2), 78-90.
- Goleman, D. (2018). Leadership Communication: Articulating Organizational Values for Motivation. *Harvard Business Review*, 96(6), 122-134.
- Gunarto, M., Yunilda, & Yessy Widiastuty. (2020). the Effect of Compensation and Commitment To Employee Motivation in a Sub-District Palembang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 635–645. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i5.276>
- Gunawan, R., Suroso, S., & Syarief, F. (2022). EFFECT OF TECHNOLOGY , EMPLOYEE COMPETENCY AND LEADERSHIP ON OPERATIONAL PERFORMANCE AT MALEO PRODUCER PLATFORM-MADURA OFFSHORE PT . RADIANT UTAMA.

- Dinasti International Journal Of Management*, 3(4), 694–701.
- Hafat, S. E. D., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINATION OF WORK QUALITY AND WORK PRODUCTIVITY: ANALYSIS OF COMMITMENT AND WORK CULTURE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 877–887.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail, I., Ali, H., & Anwar Us, K. (2022). Factors Affecting Critical and Holistic Thinking in Islamic Education in Indonesia: Self-Concept, System, Tradition, Culture. (Literature Review of Islamic Education Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 407–437. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1088>
- Johnson, R. E., & Martin, R. (2022). Integrating Cultural Diversity into Organizational Culture for Enhanced Employee Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 234-248.
- Johnson, R. E., & Martin, R. (2022). The Role of Organizational Culture in Managing Workplace Diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 14-30.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Maslow, A. H. (2018). A Theory of Human Motivation. In *Classics in Psychology* (pp. 67-92). Taylor & Francis.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (2018). The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, and Firm Performance. *Group & Organization Management*, 43(4), 523-551.
- Pranitasari, Diah; Triannah, Lilik; Taufik, Muhammad. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa* Vol. 6 No. 2 2018. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/1403>
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 444–454.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

- Ridwan, M. (2020). Analysis of Organizational Commitment Through OCB on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 543–555. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.189>
- Robbins (2014) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227–240.
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022a). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022b). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Mahaputra, M. R., & Maharani, A. (2023). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Motivasi dan Minat Berwirausaha (Literature Review). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(1), 42–53.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjarifudin, D., & Ali, H. (2023). Determination of Job Satisfaction: Analysis of Self-Efficacy, Work Motivation and Work Environment (Garment In Indonesia). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 845–853.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023b). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Vroom, V. H. (2020). *Work and Motivation*. Routledge.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2017). Analysis of Organizational Performance: Predictors of Transformational Leadership Style, Services Leadership Style and Organizational Learning (Studies in Jakarta Government). *International Journal of Economic Research*, 14(2), 167–182.
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work

Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>

Yandi, A., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kunjungan Wisatawan (Literature Review). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(1), 14–27. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i1.8>