

TINJAUAN TEORITIS BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT BEKERJA KARYAWAN STEBI LIWA LAMPUNG BARAT

Marliyanti, Mazdayani, Hidayatul Asra

Prodi Ekonomi Syariah, STEBI Liwa, Lampung Barat, Lampung
Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STIT Al Multazam, Lampung
Jl. Jendral Sudirman Kota Baru Wates Kec. Balik Bukit, Lampung Barat
Jl. Abdul Hamid Rawas, Pesisir Tengah, Pesisir Barat, Lampung
E-Mail: marliyanti.stebiliwa@gmail.com

Abstract

This research is based on factors that cannot be ignored related to employee morale, namely work culture and work motivation. This can be reflected in the lack of employee morale because the work culture and work motivation between leaders and staff are still lacking, this can be seen from the discipline of working hours which is still far from what is expected of employees. The purpose of this study was to determine the relationship between work culture and employee morale at STEBI Liwa West Lampung to determine the relationship between work motivation and employee morale and to determine the relationship between work culture and work motivation which are jointly related to employee morale at STEBI Liwa West Lampung. Research result. With regard to work culture, satisfaction, discipline, work results, appreciation are needed, so that employees can quickly complete work, work motivation needs to be increased through education, through promotion, and through mutations, regarding work enthusiasm, it is necessary to increase employee work culture and work motivation employee.

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Enthusiasm for Work, STEBI Liwa*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan semangat kerja kerja aparatur baik secara individu dan secara nasional akan dapat berdaya guna bila nilai-nilai dasar budaya kerja dapat diterapkan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan cara penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk pengembangan jati diri, sikap dan perilaku aparatur negara sebagai pelayanan masyarakat; penerapan nilai-nilai budaya kerja melalui pengembangan kerja sama dan dinamika kelompok; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki kebijakan publik; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan manajemen dan pelayanan masyarakat; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan pengawasan, evaluasi kinerja dan penegakan hukum secara konsisten. secara teoritis jelaslah bahwa budaya kerja merupakan faktor yang berhubungan terhadap semangat kerja karyawan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, atau dengan kata lain, jika budaya kerja tidak tersistem dengan baik maka akan dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Faktor yang tidak dapat diabaikan berkaitan dengan budaya kerja adalah motivasi kerja.

Permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja. Kegiatan motivasi kerja telah banyak mengalami kemajuan yang berarti sehingga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Teoritis Budaya Kerja

(Frinaldi, 2014) Budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia perhotelan. karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti Budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Ruliyansa, 2018) Budaya kerja bagi tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua kelompok, pertama; yakni Budaya kerja bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja operasional, kedua; Budaya kerja bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja yang menduduki jabatan manajerial. Untuk masing-masing kelompok tenaga kerja tersebut diperlukan metode pendidikan yang berbeda satu sama lain.

2.2. Konsep dan Teori Motivasi

(Fauzi, 2013) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Motivasi kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. (Fauzi, 2018) Motivasi itu adalah alat untuk mengurangi dan memanipulasi suatu keadaan yang menyebabkan seseorang dengan cara tertentu menuju pada tujuan-tujuan yang secara khusus dinyatakan oleh motivator, seperti halnya dengan sistem motivasi juga harus menyesuaikan dengan kebijakan dari suatu usaha organisasi, dimana sistem motivasi tersebut harus diikutkan pada situasi pada organisasi yang bersangkutan secara umum motivasi sangat berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia, respon individu terhadap kebutuhan tersebut yang dilaksanakan dengan serangkaian kegiatan.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan bertitik tolak dari arti motivasi tersebut, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Dengan kata lain motivasi adalah pendorong semangat kerja. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi faktor interen yang dikendalikan oleh menejer. Dengan demikian tenaga kerja dapat memotivasi berbagai faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti. Kemauan dan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat bervariasi motivasinya.

Motivasi karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam instansi tempat dimana mereka bekerja. Motivasi karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Adapun pengertian semangat dan kegairahan kerja adalah: Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi juga merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi juga merupakan gambaran sikap pribadi, individu maupun kelompok terhadap pekerjaannya yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka motivasi lebih bersifat individual.

2.3. Konsep dan Teori Semangat Kerja

(Susanty & Baskoro, 2012) Semangat kerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semangat kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Semangat kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Pengertian semangat kerja didefinisikan secara beragam oleh para ahli namun substansinya sama yaitu output yang dihasilkan melalui prestasi kerja. Semangat kerja secara formal didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun organisasi. (Frinaldi, 2014) Semangat kerja bersifat aktual atau riil yang merupakan hasil dari pengamatan dan pencacatan empirik. Semangat kerja merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan dan hanya dapat dinilai jika telah memiliki prosedur atau ketentuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan definisikan ini, maka tingkat keterampilan seseorang juga digunakan untuk mengukur semangat kerjanya dalam melakukan pekerjaan di samping juga diperlukan adanya prosedur dan ketentuan untuk mencapai target yang diinginkan.

Penilaian kerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, mutasi, penempatan, promosi, Budaya kerja dan penggajian. Kegiatan penilaian semangat kerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Penilaian semangat kerja dapat dilakukan dengan dua cara, secara informal dan sistematis.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Survey Method* (Metode Survey Penjelasan) yaitu survey yang menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisis hubungan antar variabel tersebut serta mengujinya. Dalam penelitian ini yang dijelaskan dan dianalisis adalah keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel disiplin kerja karyawan.

Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan dari 2 (dua) sumber:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi, studi pustaka dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi dengan cara berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah:

1. Observasi yakni mengadakan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.
2. Interview yakni mengadakan dialog secara langsung terhadap responden untuk mendapatkan data dan informasi tentang masalah yang ada pada obyek penelitian.
3. Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen yang ada pada obyek penelitian.

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif Analisis data dilakukan selama proses pengumpulan dan setelah data dikumpulkan secara keseluruhan. Beriringan dengan pengumpulan data, dilakukan analisis (interpretasi) dengan maksud mempertajam fokus pengamatan serta memperdalam masalah yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Analisis data selama proses pengumpulan data amat penting artinya bagi peneliti untuk melakukan pengamatan

terfokus terhadap permasalahan yang dikaji. Analisis data dalam penelitian kualitatif pada dasarnya analisis deskriptif, diawali dengan pengelompokan data yang sama, selanjutnya dilakukan interpretasi untuk memberi makna setiap subaspek dan hubungan antara satu dengan lainnya. Kemudian dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya yang menjadi fokus penelitian.

Makna diinterpretasi dalam penganalisaan data dari sudut pandang informan dimana penelitian tersebut dilaksanakan. Peneliti kualitatif membuat interpretasi data dan penarikan kesimpulan secara ideografis (dalam bentuk kekhususan) dan bukan nomotetik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian kualitatif terikat nilai dan tempat serta tidak bersifat universal.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Semangat Kerja

Penilaian Semangat kerja merupakan proses organisasi untuk menilai semangat kerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian semangat kerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki semangat kerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan mutasi, promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian semangat kerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian semangat kerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, tinjauan semangat kerja, evaluasi semangat kerja, dan penilaian hasil. Penilaian semangat kerja adalah proses yang berkesinambungan dan merupakan sesuatu yang penting untuk diketahui mengenai prestasi dan kemajuan dalam periode waktu agar hasil yang lebih menyeluruh. Penilaian semangat kerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar semangat kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan semangat kerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong semangat kerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

4.2. Motivasi

Motivasi mendorong manusia untuk bertindak melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi merupakan suatu konstruk yang digunakan untuk menjelaskan suatu awal, arah, intensitas dan ketekunan dari tingkah laku yang mengarah pada tujuan. Motivasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi, karena menyangkut kebutuhan dan keinginan anggota yang berbeda-beda. Setiap pemimpin organisasi penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Motivasi menyangkut konsep-konsep: kebiasaan, kebutuhan untuk kelompok, ketidakcocokan dan keingintahuan.

Gambaran tentang pengertian motivasi pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan gairah kerja. Motivasi menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang karyawan motivasi dari seorang karyawan sangat diperlukan dalam melakukan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja.

Adanya motivasi merupakan individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya dengan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga diharapkan dapat dilaksanakan lebih cepat dan lebih baik. Karena motivasi karyawan tidak pernah diyakini tetap, karena bisa saja mengalami pasang surut. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharap motivasi dan perilaku karyawan akan tetap prima. Penting juga disadari bahwa motivasi karyawan senantiasa berubah-ubah, ini bisa terjadi karena karyawan merasa terpuaskan atau sebaliknya, ini tergantung pada organisasi yang bersangkutan.

Motivasi juga merupakan cermin dari kondisi karyawan dan lingkungan kerjanya, jika motivasi meningkat maka organisasi memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya labour turn over, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga diharapkan motivasi dapat meningkat dan kemajuan organisasi dapat dicapai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Motivasi agak sulit diukur karena sifatnya abstrak. Motivasi merupakan gabungan kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk mengetahui adanya motivasi yang rendah dalam organisasi dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian organisasi dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Motivasi karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi atau instansi. Motivasi karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah dalam bekerja dan bertanggung jawab.

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Budaya kerja yang baik sangat berpengaruh pada semangat dalam bekerja. Berikut adalah beberapa pengaruh budaya kerja yang baik terhadap semangat dalam bekerja:

1. Komunikasi yang terbuka: Budaya kerja yang baik mendorong komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Hal ini memungkinkan terjalinnya hubungan yang baik dan saling pengertian antara karyawan dan atasan. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.
2. Lingkungan kerja yang nyaman: Budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja mereka, akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja.
3. Kesempatan pengembangan diri: Budaya kerja yang baik memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih baik lagi di tempat kerja.
4. Pengakuan atas prestasi: Budaya kerja yang baik juga menghargai dan mengakui prestasi karyawan. Pengakuan atas prestasi ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi.
5. Keterlibatan karyawan: Budaya kerja yang baik juga melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mempertimbangkan masukan dari karyawan. Keterlibatan karyawan ini akan membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.
6. Toleransi dan kepercayaan: Budaya kerja yang baik juga membangun toleransi dan kepercayaan di antara karyawan dan atasan. Karyawan yang merasa diperlakukan

dengan adil dan percaya satu sama lain, akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja.

7. Kesetiaan perusahaan: Budaya kerja yang baik juga membangun kesetiaan perusahaan di antara karyawan. Karyawan yang merasa loyal terhadap perusahaan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja.

Dengan membangun budaya kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan bersemangat untuk bekerja akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan.

Motivasi kerja dapat memiliki pengaruh besar pada semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah kemauan dan antusiasme seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, sedangkan motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi juga. Sebaliknya, ketika seorang karyawan kurang termotivasi atau merasa tidak termotivasi, semangat kerja mereka juga dapat menurun. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas pekerjaan yang baik, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan kompensasi yang baik. Jika karyawan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan semangat kerjanya lebih tinggi. Dalam hal ini, pengelola atau pimpinan perusahaan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan pengakuan, pelatihan dan pengembangan karir, serta memberikan imbalan yang adil dan insentif yang menginspirasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa termotivasi dan semangat kerja mereka akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

V. KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat bekerja karyawan. Budaya kerja merujuk pada norma dan nilai-nilai yang diadopsi oleh sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun dan giat. Budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena memberikan rasa nyaman dan kepercayaan pada lingkungan kerja yang kondusif. Budaya kerja yang positif dan inklusif mempromosikan kolaborasi, dukungan, dan saling menghargai antar karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat bekerja. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan gaji dan tunjangan yang memadai. Dengan demikian, organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif dan inklusif serta memberikan motivasi kerja yang cukup untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Melalui strategi-strategi ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan juga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.

- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *JATI Undip*, 7(2), 77–84.
- Tarek M. Elsabaa dan Amr M. El-Said "The Impact of Organizational Culture on Employee Motivation and Performance". *Journal of Managerial Psychology*, vol. 33, no. 7, 2018, pp. 488-508.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.
- Gagne, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M.J., & Martínez, I.M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Adeniji A. Raji dan Tajudeen O. Yusuf, "The Effects of Organizational Culture on Employee Motivation and Commitment". *European Journal of Business and Management*, vol. 5, no. 6, 2013, pp. 166-175.
- Erkmen Güteryüz dan Ayhan Yüksel. "The Relationship Between Organizational Culture and Employee Motivation in Non-Profit Organizations". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 8, no. 5, 2018, pp. 609-620.
- Y. Yılmaz "The Role of Organizational Culture in Employee Motivation and Performance: A Case Study". *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 21, no. 1, 2016, pp. 50-67.
- Hana S. Alsoub, Hadeel M. Alkhateeb "The Impact of Organizational Culture on Employee Motivation". *International Journal of Economics, Commerce and Management*, vol. 7, no. 5, 2019, pp. 66-82.