
Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Watansoppeng

Hermin

Universitas Indonesia Timur
Kampus : Jl. Rappocini Raya No.173 Makassar, Sulawesi Selatan-Indonesia
Email : herminfikomuit@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini membedakan satu organisasi dari yang lain dan menciptakan identitas unik yang memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, bekerja, dan berkontribusi dalam konteks organisasi. Budaya dapat menjadi kekuatan pendorong dalam membentuk norma, sikap, dan perilaku karyawan, serta cara kerja mereka dalam tim dan dalam hubungan dengan manajemen. Sementara itu, motivasi adalah keadaan internal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan tujuan dan harapan mereka. Penting untuk memahami peran pemimpin dalam mengelola motivasi karyawan. Pemimpin memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong motivasi karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu Penelitian kuantitatif memiliki kelebihan dalam kemampuannya untuk menyediakan data yang dapat diukur dan dianalisis secara sistematis. Namun, penelitian kuantitatif juga memiliki batasan, seperti ketidakmampuannya untuk menjelaskan konteks sosial yang kompleks secara mendalam. Kombinasi dengan penelitian kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikansi sebesar 0.289, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

Kata Kunci: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

Organizational culture refers to a set of shared values, norms, beliefs, and behaviors held by members of an organization. It distinguishes one organization from another and creates a unique identity that influences how employees interact, work and contribute within the context of the organization. Culture can be a driving force in shaping employees' norms, attitudes, and behaviors, as well as how they work in teams and in relationships with management. Meanwhile, motivation is an internal state that influences individuals to behave or act in accordance with their goals and expectations. It is important to understand the leader's role in managing employee motivation. Leaders have a key role in creating an environment that supports and encourages employee motivation. The research method used is Quantitative research has advantages in its ability to provide data that can be measured and analyzed systematically. However, quantitative research also has limitations, such as its inability to explain complex social contexts in depth. The combination with qualitative research can provide a more comprehensive understanding of the phenomenon under study. In this study, motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the t value of 1.075 and a significance value of 0.289, where the significance value is greater than 0.05.

Keywords: *Effect of Organizational Culture, Work Motivation, Employees.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu negara. Di Indonesia, rendahnya kualitas SDM bisa menjadi hambatan dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pembangunan nasional yang berkesinambungan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat penting untuk kesuksesan dan kinerja organisasi. Melalui perencanaan, pengembangan, dan manajemen SDM yang cermat, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka dan mencapai tujuan dengan lebih efektif (Asmini et al., 2023).

Tugas menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien, serta dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi sambil memperhatikan peningkatan aspek spiritual, adalah sebuah tantangan yang kompleks dan mencakup beberapa dimensi. Menciptakan SDM yang efektif dan efisien sambil memperhatikan aspek spiritual merupakan komitmen jangka panjang dan memerlukan dukungan dari seluruh tingkatan organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam budaya kerja dan mencapai keseimbangan yang bermanfaat bagi karyawan dan tujuan organisasi.

Dalam era perkembangan bisnis yang cepat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Mengelola SDM dengan baik dapat membantu perusahaan menyatukan visi dan tujuan, memotivasi karyawan, dan mencapai kinerja optimal. Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan pendekatan berbasis manusia yang memperhatikan kebutuhan, motivasi, dan perkembangan karyawan. Dengan membina hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif untuk mencapai tujuan bersama.

Penguatan kinerja karyawan sangat penting

dalam menjaga daya saing dan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk dalam kasus Bank Mandiri. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan adalah komitmen jangka panjang yang memerlukan upaya berkelanjutan dari manajemen dan karyawan.

Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini membedakan satu organisasi dari yang lain dan menciptakan identitas unik yang memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, bekerja, dan berkontribusi dalam konteks organisasi (Hendra, 2020). Budaya dapat menjadi kekuatan pendorong dalam membentuk norma, sikap, dan perilaku karyawan, serta cara kerja mereka dalam tim dan dalam hubungan dengan manajemen. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi yang efektif dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Motif mengacu pada kebutuhan atau dorongan dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak atau mencari pemenuhan kebutuhan tersebut. Sementara itu, motivasi adalah keadaan internal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan tujuan dan harapan mereka. Penting untuk memahami peran pemimpin dalam mengelola motivasi karyawan. Pemimpin memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong motivasi karyawan. Pemimpin yang efektif memahami bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam kinerja dan hasil kerja karyawan. Dengan menerapkan pendekatan yang sesuai dan memberikan dukungan yang diperlukan, mereka dapat membantu membangun tim yang termotivasi dan produktif (Caniago & Sudarmi, 2021).

Karyawan yang berprestasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Dengan menjaga dan mendukung karyawan untuk meraih prestasi, perusahaan dapat meraih manfaat yang signifikan

dalam hal pertumbuhan, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung prestasi sangatlah penting bagi kesuksesan perusahaan.

Dalam perusahaan ini juga mempunyai fenomena yang menarik untuk diteliti. Misalnya setiap pagi selain berdoa bersama, karyawan Bank Mandiri Watansoppeng diberi arahan dan motivasi oleh para atasannya. Tak hanya itu, setiap Selasa malam para karyawan khususnya pria mempunyai kegiatan olahraga bersama.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Watansoppeng dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Watansoppeng.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Budaya

Budaya organisasi memiliki peran yang fundamental dalam membentuk identitas, pandangan, dan perilaku anggota organisasi. budaya organisasi memberi manajemen, termasuk manajemen SDM, alat yang kuat untuk membentuk lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan merawat dan mengarahkan budaya organisasi dengan bijak, organisasi dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang (Hasanah et al., 2023).

budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan didalam organisasi. Budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat membentuk norma-norma yang mengarah pada kinerja tinggi, kerja sama tim yang baik, dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dalam manajemen Sumber Daya Manusia, penting untuk mengidentifikasi, memahami, dan merawat budaya perusahaan agar sesuai dengan tujuan strategis organisasi dan mendukung pertumbuhan serta keberhasilan jangka panjang (Pratama & Elistia, 2020).

budaya organisasi memang memiliki peran

yang kuat dalam menggambarkan identitas dan lingkungan kerja suatu organisasi, serta memengaruhi bagaimana karyawan merasa terhubung dan termotivasi. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, pemahaman mendalam tentang budaya organisasi dan bagaimana hal itu mempengaruhi karyawan sangat penting. Manajemen harus berupaya untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif, positif, dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi pendorong motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

2. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. peran motivasi dalam merancang kebijakan dan strategi yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan mereka (Fransiska, 2020).

motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan spesifik yang mereka tetapkan. Dorongan ini memberikan energi untuk mengatasi hambatan dan tantangan. Dalam konteks manajemen, motivasi sering kali berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen berusaha memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi ini (Simarmata, 2014).

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan bawahan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka akan merasa lebih terikat dengan pekerjaan dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang baik.

Motivasi kerja melibatkan tingkat upaya yang tinggi dari karyawan. Mereka bersedia mengeluarkan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berhubungan erat dengan memenuhi kebutuhan individu. Karyawan cenderung termotivasi jika mereka melihat bahwa pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan fisik, emosional. Motivasi kerja berfungsi sebagai

modal atau pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan energi dan antusiasme dalam melaksanakan tugas.

3. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan individu. Kinerja merupakan Kinerja karyawan berperan sebagai fondasi bagi pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam mencapai target bisnis, peningkatan produktivitas, pertumbuhan pasar, dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan (Adawiah & Asmini, 2023).

prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual merujuk pada hasil nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawabnya. Ini mencakup semua tindakan, hasil kerja, dan pencapaian yang dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif. Prestasi aktual adalah gambaran konkret tentang sejauh mana karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Permana, 2020).

Kemampuan pegawai dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kemampuan potensi yang mencakup aspek kecerdasan (IQ) dan kemampuan reality yang melibatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Keduanya saling melengkapi dan berkontribusi terhadap kinerja secara keseluruhan. Kemampuan potensi bisa membantu dalam mengasimilasi pengetahuan dan keterampilan, sementara kemampuan reality memungkinkan pegawai untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan utama, termasuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, mengukur pencapaian tujuan, merencanakan pengembangan karir, mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan, dan membuat keputusan terkait promosi atau penghargaan. Penilaian kinerja harus didasarkan pada data dan bukti yang objektif. Ini dapat

mencakup pencapaian target, output kerja, penilaian terhadap proyek atau tugas, serta indikator kinerja yang terukur secara kuantitatif atau kualitatif (Stevani et al., 2023).

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka mengenai kinerja dan harapan. Umpan balik yang efektif membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta merencanakan tindakan perbaikan.

Hasil penilaian kinerja dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Ini membantu manajemen untuk merancang program pelatihan dan pembinaan yang sesuai. Pengembangan kinerja dan sistem penilaian kinerja adalah dua aspek yang saling terkait

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang menggunakan pendekatan data berupa angka dan statistik untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif memiliki kelebihan dalam kemampuannya untuk menyediakan data yang dapat diukur dan dianalisis secara sistematis. Namun, penelitian kuantitatif juga memiliki batasan, seperti ketidakmampuannya untuk menjelaskan konteks sosial yang kompleks secara mendalam. Kombinasi dengan penelitian kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

2. Definisi operasional

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku bersama yang mengarahkan bagaimana para anggota organisasi berinteraksi dan bekerja bersama. Budaya

organisasi membentuk identitas dan citra organisasi, serta mempengaruhi bagaimana individu dalam organisasi. Budaya organisasi mencerminkan persepsi bersama atau pandangan umum yang dipegang oleh para anggota organisasi tentang bagaimana hal-hal seharusnya dilakukan, nilai-nilai apa yang dijunjung tinggi, dan bagaimana interaksi antar anggota organisasi harus terjadi

2. Motivasi

Motivasi adalah keadaan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi melibatkan dorongan, keinginan, atau hasrat untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Cabang Watansoppeng. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Mandiri Cabang Watansoppeng yang berjumlah 40 karyawan. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari tiap unit bagian di dalam Bank Mandiri Cabang Watansoppeng.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu.

c. Kuesioner : Data diambil melalui respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Opsi jawaban dalam Skala Likert umumnya diberi skala dengan angka atau kata-kata yang mencakup rentang persepsi dari positif hingga negatif. Contoh opsi jawaban Skala Likert dengan 5 angka, seperti yang Anda sebutkan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1)

5. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :
1) Analisis kualitatif adalah metode analisis yang lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, dan tidak melibatkan penggunaan model matematika, statistik, atau ekonometrik seperti dalam analisis kuantitatif . Analisis kualitatif memiliki peran yang penting dalam penelitian, terutama dalam menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, budaya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek yang lebih kompleks dan sulit diukur dalam bentuk angka statistik (Assyakurrohim et al., 2022).

2) Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefisien regresi budaya organisasi

b₂ = Koefisien regresi motivasi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Motivasi

e = Standar err

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah penting dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur variabel yang diinginkan. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan atau item dalam kuesioner dapat secara efektif mengungkapkan konsep yang sedang diteliti. (Ghozali, 2013: 52). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat= signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat+Zp= tabel hasil uji validitas.

diketahui semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5%, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji reliabilitas mengacu pada tingkat kekonsistenan atau kestabilan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dari waktu ke waktu atau dalam berbagai situasi. Jika suatu kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa instrumen tersebut mengukur variabel atau konstruk yang sama dengan konsisten, dan hasil pengukuran dapat diandalkan. (Ghozali, 2013:49). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas konstruk

variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Statistik Deskriptif, Uji ini membahas analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

diketahui bahwa terdapat empat variabel penelitian (budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan) dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 40 responden. Dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, bahwa nilai terendah dan tertinggi masing-masing 19 dan 30, selanjutnya rata-rata sebesar 24.875 serta standar deviasi bernilai 2,9973. Dari hasil uji statistik deskriptif, nilai nilai terendah dan tertinggi masing-masing 31 dan 50, selanjutnya rata-rata sebesar 39.925 serta standar deviasi bernilai 4.9010. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, bahwa nilai terendah dan tertinggi masing-masing 26 dan 40, selanjutnya rata-rata sebesar 33.400 serta standar deviasi bernilai 3,6641.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Watansoppeng. Pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) Dalam penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikansi sebesar 0.021, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikansi sebesar 0.289, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Watansoppeng. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Mandiri Cabang Watansoppeng.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Bank Mandiri Cabang Watansoppeng, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 89. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2437>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–831. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3810>

Stevani, H., Dewantoro, F., Ismail, M. R., & Pratiwi, D. (2023). Penilaian Kinerja Kelayakhunian Permukiman Di Kecamatan Way Halim Bandar Lampung. *Jurnal SENDI*, 04(01), 25–35.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/tekniksipil>