

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di CV. XXX

Donny Arif<sup>1</sup>, Evie Binti Maghfiroh<sup>2</sup>, Isa Madjid<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Maarif Hasyim Latif  
Sidoarjo, Indonesia

E-Mail: [doni\\_arif@dosen.umaha.ac.id](mailto:doni_arif@dosen.umaha.ac.id), [evie@gmail.com](mailto:evie@gmail.com),  
[isa\\_madjid@dosen.umaha.ac.id](mailto:isa_madjid@dosen.umaha.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. populasi yang digunakan sebanyak 30 responden dengan metode sampel jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisa yang didapat menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial atau pun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0.01, disiplin kerja 0.02 dan motivasi kerja 0,03. Sedangkan untuk koefisien determinasi didapatkan nilai 0,927. Sehingga seluruh variable independen berkontribusi sebesar 92,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, work discipline and work motivation on employee performance in the CV. Karunia Abadi Sidoarjo. The population used is 30 people, where all populations are sampled because this study uses the saturated sample method. This research is a quantitative descriptive study, with multiple linier regression analysis. The analysis results obtained indicate that organizational culture, work discipline and work motivation partially or simultaneously have a significant effect on employee performance in the Cv. Karunia Abadi Sidoarjo. As for the coefficient of determination the value is 0,927. So it can be said that the variables of organizational culture, work discipline, work motivation contribute 92,7% to employee performance, while the remaining 7,3% is obtained from the contribution of other variables not contained in this study.*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perkembangan Teknologi yang semakin maju, menjadi pendorong bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik lagi. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui suatu pekerjaan. Menurut Agustina dalam Olivia Theodora, (2015:187) Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam suatu perusahaan yang sangat penting, maka perusahaan sangat selektif dalam merekrut karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan baik sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul terlihat dari kepedulian, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, profesionalisme, dan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan lebih mudah untuk tumbuh atau berkembang.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki suatu karyawan. Apabila suatu karyawan memiliki kemampuan berfikir, pengendalian resiko dan kreativitas yang tinggi maka dapat membantu mengoptimalkan produktivitas karyawan.

CV. Karunia Abadi merupakan salah satu perusahaan di bidang *paper cone* dan *paper tube* yang berada di desa Jemundo, Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. Dengan adanya perusahaan ini dapat memberikan peluang khususnya bagi warga sekitar untuk memperoleh pekerjaan.

Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. KARUNIA ABADI".

### Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. XXX?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XXX?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XXX?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. XXX?

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Abadi Sidoarjo.
- H2 : Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Abadi Sidoarjo.
- H3 : Diduga motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Abadi Sidoarjo.
- H4 : Diduga budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Abadi Sidoarjo.

### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2015:4) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Metode penelitian merupakan langkah penting

yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015:8) Metode data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan CV. Karunia Abadi Sidoarjo dengan 2 variabel yaitu variabel independen meliputi budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

### **Teknik Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:61) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karunia Abadi yang berjumlah 30 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dilakuakn dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka sampel yang diteliti sebanyak

30 orang karyawan CV. Karunia Abadi sidoarjo.

### **Metode Analisis**

Metode analisis data digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja menggunakan metode analisis regresi liner berganda dengan uji validitas dan reliabilitas.

### **HASIL**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang responden yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui apakah setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut valid atau tidak. Pengujian dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Ghozali dalam Vicky Sofyan Rachmadani (2018:113) mengukur validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu dibawah 0,05 atau 5%.

Untuk menguji pernyataan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, adapun nilai  $r$  tabel yang didapat dari 30 responden yaitu 0,361. Sehingga dapat ditetapkan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif maka variabel tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Adapun cara yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, dinyatakan reliabel apabila  $Cronbach's Alpha > r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket.
Budaya Organisasi (X1)	0,824	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,946	0,361	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,801	0,361	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,361	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,824, disiplin kerja sebesar 0,946, motivasi kerja 0,801 dan kinerja karyawan sebesar 0,891. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan konsisten.

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.17 sehingga dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,638 + 0,355X_1 + 0,285X_2 + 0,509X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 s/d b3: Koefisien regresi
- X1 : Budaya Organisasi

- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Motivasi Kerja
- e : Standar Error

Berdasarkan model diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta (a) yaitu menunjukkan nilai dari kinerja karyawan (Y) artinya jika variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja) = 0, maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah  $2,638 = 0,026\%$  dan jika variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja) tidak berubah, maka tingkat kinerja karyawan sebesar  $0,026\%$ .

2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1)

Adalah angka X1 artinya setiap penambahan variabel budaya organisasi sebesar satu-satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,355 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) Adalah angka X2 artinya setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3)

Adalah angka X3 artinya setiap penambahan variabel motivasi kerja sebesar satu-satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,509 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengetahui seberapa jauh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam output SPSS koefisien determinasi terletak pada tabel *model*

*summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali dalam Vicky Sofyan Rachmadani, 2018,131).

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R square*) adalah sebesar 0,927 atau 92,7%. Apabila semakin besar angka *Adjusted R square* maka akan semakin kuat hubungan antara kedua variabel dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 92,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedaangkan 0,073 atau 7,3% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Cv. Karunia Abadi Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil pengujian menghasilkan  $t$  hitung 2,901 >  $t$  tabel 2,055 dengan probabilitas yang dihasilkan  $0,007 < \alpha$  (5% atau 0,05) sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima dan teruji secara statistic.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil pengujian menghasilkan  $t$  hitung 2,416 >  $t$  tabel 2,055 dengan probabilitas  $0,023 < \alpha$  (5% atau 0,05) sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima dan teruji secara statistic.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil pengujian menghasilkan  $t$  hitung 3,005 >  $t$  tabel 2,055 dengan probabilitas  $0,006 < \alpha$  (5% atau 0,05) sehingga hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima dan teruji secara statistik.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama ( simultan ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil pengujian menghasilkan nilai  $f$  hitung 123,135 >  $f$  tabel 2,96 sehingga hipotesis 4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Dengan demikian, hal – hal tersebut harus menjadi perhatian khusus CV. Karunia Abadi Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Melihat dari hasil analisis statistik yang sudah dilakukan diketahui bahwa pengaruh variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo adalah motivasi kerja, sehingga variabel tersebut sebaiknya dapat dipertahankan.
- c. Dilihat dari hasil analisis statistik yang sudah dilakukan diketahui bahwa pengaruh variabel independen yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo adalah disiplin kerja sehingga variabel tersebut sebaiknya menjadi perhatian dan dapat ditingkatkan.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan
- Hasil penelitian ini dapat diperluas ruang lingkupnya, misalkan dengan menambah dan mengembangkan jumlah variabel sehingga ruang lingkup lebih luas. Ruang lingkup yang luas akan memperoleh populasi dan sampel yang luas pula, sehingga penelitian lebih akurat

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. (2015). *Faktor – Faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Gaya Manunggal Kresitama 1 -12*.
- Arif, D., Ekonomi, F., Maarif, U., & Latif, H. (2018). *PELANGGAN*. 2(1).
- Arif, D., Yucha, N., Setiawan, S., Oktarina, D., Martah, V., & Muttaqin, N. (2020). *Applications Of Goods Mutation Control Form In Accounting Information System: A Case*
- Arif, D., Rosidi, M. E., Dewi, N. N., Ekonomi, F., Maarif, U., Latif, H., & Sidoarjo, T. (2018). *Intensitas Kebutuhan Konsumen Terhadap Permintaan Lpg 3 Kg Melalui Dukungan System Application And Product In Data Processing ( Sap ) Dalam Melakukan Kebijakan Supply* . 2(1), 8–15
- Akbar, Alfian Amidhan. (2015). “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya “. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 4 No. 10.
- Armstrong, Michael. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sofyan dan Haryanto. Eds. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahlefi, Diva Riza. (2016). “ Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang) “. *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 8 No.2 Juni.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

- Ikhsan, Anwar. (2016). " Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No.1 Maret. (hal.30).
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). The effect of loan-loss provision, non-performing loans and third-party fund on capital adequacy ratio. *Accounting*, 7(10),943–950. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.1.013>
- Nugroho, M., Halik, A., & Arif, D. (2020). Effect Of Camels Ratio On Indonesia Banking Share Prices. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 101–106.
- Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). *The effect of financial distress on stock returns , through systematic risk and profitability as mediator variables*. 7, 1717–1724.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi.dkk. (2017). " Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Study pada karyawn tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 48 No. 1 Juli (hal. 29).
- Rachmadani, Vicky Sofyan. (2018). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta ) ".
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 2 No. 2. Juli (hal. 181 – 198). Semarang: Unissula.
- Singodimejo, Markum. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D )*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwondo, Diah I dan Eddy M Sutanto. (2015). " Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan ". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 2 September. *Technology, Intitut f. Statistik u. Wahrscheinlichkeitsheorie, 1040 Wien, Wiedner Hauptstr, 8-10/107*.
- Wahyuni, Evi. (2015). " Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai pemerintah Kota Tasikmalaya) ". *Jurnal Nominal*. Vol. 4 No. 1.

