

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR KITA DI BADUNG, PROVINSI BALI

Ni Made Amrita Anuttami ¹⁾ dan Ni Luh Putu Indiani ²⁾

^{1 & 2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa, Bali

***corresponding author: indi_arca@yahoo.com**

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture, and work motivation on employee performance at PT. BPR Kita in Badung, Bali. The data collection method is survey method using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that leadership, organizational culture, and work motivation had a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *Leadership, organizational culture, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 melanda dunia termasuk Indonesia, yang tidak hanya mempengaruhi kesehatan tetapi juga sektor sosial ekonomi (Cakranegara, 2020). Tidak terkecuali pada sektor perbankan. Bank ialah suatu lembaga jasa yang memiliki berbagai pelayanan jasa keuangan. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga yang berfokus pada penyaluran kredit bagi kalangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM). Sebelum pandemi, BPR sudah harus bersaing secara ketat untuk memperoleh calon nasabah, tidak hanya bersaing dengan sesama BPR tetapi juga dengan bank-bank umum lainnya serta dengan perusahaan *fintech* (*financial technology*). Kekuatan ekonomi masyarakat yang melemah menjadikan tingkat pembukaan rekening tabungan dan permohonan kredit menurun. Hal ini memerlukan peran manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

Demi mencapai tujuan suatu perusahaan, perhatian terhadap faktor sumber daya manusia menjadi penting. Dari hasil observasi yang dilakukan di PT. BPR KITA ditemukan masalah yang menyangkut kinerja karyawan, yaitu karyawan kurang mengupayakan target perusahaan yaitu target capaian kredit dan deposito. Tingkat pencapaian kredit PT. BPR KITA cenderung fluktuatif, pada tahun 2019 perusahaan mencapai target yang direncanakan, tetapi pada tahun 2020 dan 2021 pencapaiannya menurun menjadi 85% dan pada tahun 2021 menjadi 88%. Selain menyalurkan dana berupa kredit, PT. BPR KITA juga menerima simpanan dalam bentuk deposito. Selama periode 2019 perusahaan mencapai target yang direncanakan, tetapi pada tahun 2020 dan 2021 belum mencapai target. Hal ini mengindikasikan kurang optimalnya kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah dapat menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan pencapaian tujuan (Muafi,

2019). Sejumlah studi menemukan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Putra, 2021); (Maria, 2022); (Khair, 2021); (Safar, 2018); (Suhudi, 2018). Semakin optimal kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Di samping kepemimpinan, faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam pembentukan kinerja karyawan, di mana budaya organisasi yang diinternalisasikan oleh pimpinan akan memberikan pengaruh terhadap tingkah laku karyawan baik di dalam maupun di luar organisasi (Busro, 2018). Apabila suatu organisasi memiliki budaya yang teguh dan kukuh, maka keterikatan antar anggota akan semakin tinggi. Sejumlah penelitian menemukan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018); (Fadli dan Hasanudin, 2021); (Suhudi, 2018); (Meutia, 2017); (Maria, 2022). Dengan tingginya keterikatan antar anggota organisasi, maka hubungan antar karyawan akan terjalin dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut (Sinambela, 2017) peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja, sehingga apabila menginginkan peningkatan kinerja kerja maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi. Hal ini memperjelas pentingnya motivasi dalam suatu perusahaan guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Khair, 2021); (Maria, 2022); (Putra, 2021); (Nugroho *et al.*, 2017); (Ainanur dan Tirtayasa, 2018). Motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan dan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi eksistensi perusahaan di tengah pesatnya persaingan untuk mendapatkan kepercayaan nasabah. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dianalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR KITA di Badung, Bali.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Affandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Affandi, 2018) pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat.

Terdapat lima indikator kinerja karyawan menurut (Affandi, 2018), yaitu:

- 1) Kuantitas: karyawan mampu mencapai target sesuai kuantitas yang diberikan.
- 2) Kualitas: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Hubungan antar perseorangan: karyawan mampu berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.
- 4) Ketepatan waktu: karyawan mampu

memaksimalkan waktu kerja dengan baik. 5) Efektivitas biaya: karyawan mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan.

Kepemimpinan

Menurut Fadli dan Hasanudin, (2021), kepemimpinan merupakan faktor kunci dari kinerja karyawan. Menurut Edison, (2017), kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana dalam tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

Terdapat lima indikator kepemimpinan menurut beberapa sumber antara lain: 1) Terry dan Fahmi, (2017), yaitu a). Keteladanan: pimpinan mampu memberikan teladan terhadap karyawan. b). Kemampuan mendengar saran: pimpinan dapat menghargai saran dari karyawan. 2) Kartono, (2017), yaitu: a). Kemampuan mengambil keputusan: pimpinan mampu mengambil keputusan dengan benar. b). Kemampuan memotivasi: pimpinan mampu memberikan motivasi terhadap karyawan. dan 3) Achua dan Lussier, (2010), yaitu : Integritas: pimpinan mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya.

Budaya Organisasi

Menurut Edison (2018), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Busro (2018), budaya organisasi adalah sebuah persepsi atau nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, di mana persepsi atau nilai tersebut mempengaruhi perilaku anggota dan menjadi karakteristik organisasi.

Terdapat lima indikator dalam budaya organisasi menurut beberapa sumbernya antara lain sebagai berikut: 1) Busro (2018), yaitu: a). Kepribadian: karyawan mampu saling membantu terhadap sesama karyawan lainnya. b). Perfoma: karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien, dan c). Keagresifan: karyawan memiliki inisiatif untuk memulai suatu pekerjaan. 2) Robbins dan Judge (2017), a). Orientasi hasil: karyawan mampu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya. b). Perhatian pada hal-hal rinci: karyawan mampu memberi perhatian terhadap hal-hal detail.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia (SDM) pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Terdapat lima indikator motivasi kerja menurut beberapa sumber antara lain: 1) McClelland, (2019) yaitu: a). Berorientasi pada tujuan: karyawan mampu dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan. b). Berani mengambil resiko: karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan. c). Bertanggung jawab: karyawan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. 2) Denis, (2020), yaitu: a) Kebutuhan sosial: karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain dan pimpinan.

b). Kebutuhan keamanan: karyawan memperoleh rasa aman dengan pemberian salah satunya jaminan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR KITA di Badung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR KITA sebanyak 93 orang. Kriteria sampel adalah karyawan yang bekerja di PT. BPR KITA sebanyak 90 orang tidak termasuk 1 orang dewan komisaris, 1 orang direktur utama dan 1 orang direktur karena penelitian ini menganalisis kepemimpinan. Kriteria ini ditetapkan agar responden dapat memberikan jawaban yang akurat terhadap pernyataan kuesioner mengenai pengalamannya selama bekerja di PT. BPR KITA. Terkait besarnya sampel (Sugiyono, 2017) menyatakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang maka disarankan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuisisioner. Butir pernyataan diukur dengan skala Likert menggunakan lima angka dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
Kepemimpinan (X1)	X1.1 Pimpinan PT. BPR KITA mampu mengambil keputusan dengan benar.	0,876
	X1.2 Pimpinan PT. BPR KITA dapat menghargai saran dari karyawan	0,938
	X1.3 Pemimpin PT. BPR KITA mampu memberikan motivasi terhadap karyawan	0,945
	X1.4 Pemimpin PT. BPR KITA mampu memberikan teladan terhadap karyawan	0,928
	X1.5 Pemimpin PT. BPR KITA mampu menunjukkan sikap dapat dipercaya	0,678

Budaya Organisasi (X2)	X2.1 Karyawan PT. BPR KITA mampu saling membantu sesama karyawan lainnya	0,962
	X2.2 Karyawan PT. BPR KITA mampu bekerja dengan efektif dan efisien.	0,955
	X2.3 Karyawan PT. BPR KITA mampu bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya	0,945
	X2.4 Karyawan PT. BPR KITA mampu perhatian terhadap hal-hal detail	0,954
	X2.5 Karyawan PT. BPR Kita memiliki inisiatif untuk memulai suatu pekerjaan	0,803
Motivasi Kerja (X3)	X3.1 Karyawan PT. BPR KITA mampu dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,833
	X3.2 Karyawan PT. BPR KITA mampu berani mengambil resiko atas pekerjaannya	0,947
	X3.3 Karyawan PT. BPR KITA mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	0,903
	X3.4 Karyawan PT. BPR Kita memiliki hubungan baik antara karyawan dan pimpinan	0,861
	X3.5 Karyawan PT. BPR KITA mendapatkan perhatian perusahaan terhadap jaminan kesehatan	0,862
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 Karyawan PT. BPR KITA mampu mencapai target sesuai kuantitas yang diberikan	0,934
	Y2 Karyawan PT. BPR KITA mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	0,957
	Y3 Karyawan PT. BPR KITA mampu berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan	0,966
	Y4 Karyawan PT. BPR KITA mampu memaksimalkan waktu kerja dengan baik	0,912
	Y5 Karyawan PT. BPR KITA mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan	0,573

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2: Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan (X1)	0,925
Budaya Organisasi (X2)	0,958
Motivasi Kerja (X3)	0,924
Kinerja Karyawan (Y)	0,927

Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil analisis maka nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (100,808 lebih besar dari 2,98), artinya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR KITA di Badung. Nilai *R-Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,921 yang bermakna bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 92,1 persen variasi pada kinerja karyawan, sisanya sebesar 7,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 3. H1 diterima dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar diantara variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam model.

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
Kepemimpinan (X ₁)	0,104	3,448	0,002
Budaya Organisasi (X ₂)	0,463	4,510	0,000
Motivasi Kerja (X ₃)	0,607	5,552	0,000
R ² : 0,921			
F hitung > F tabel = 100,808 > 2,98			

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan pada kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan benar, mendengar saran, mempunyai kemampuan memotivasi, mempunyai sikap teladan dan pimpinan memiliki integritas yang baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maria, 2022), (Khair, 2021), (Fadli dan Hasanudin, 2021), (Safar, 2018), (Putra, 2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepemimpinan adalah 1) pimpinan diharapkan mampu mengambil keputusan dengan benar sesuai dengan nilai yang dianut perusahaan, 2) menghargai saran dari karyawan dengan cara mengadakan diskusi umum setiap sebulan sekali dan senantiasa pimpinan dapat menerima saran maupun kritikan dari karyawan, 3) pimpinan diharapkan memberikan motivasi pada karyawan melalui *reward* dan *punishment*, 4) pimpinan mempunyai sikap teladan terhadap karyawan, 5) pimpinan menunjukkan sikap dapat dipercaya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kepribadian yang baik, perfoma yang bagus, fokus dalam bekerja, memberi perhatian pada hal-hal rinci dan memiliki inisiatif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho *et al.*, 2017), (Ainanur dan Tirtayasa, 2018), (Suhudi, 2018), (Meutia, 2017), (Rismayani, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan budaya organisasi adalah: 1) manajemen perusahaan diharapkan mendorong karyawan untuk saling membantu sesama karyawan, 2) menetapkan waktu kerja yang optimal dalam bekerja seperti peraturan jam masuk, 3) menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan bekerja, 4) mendorong karyawan untuk memberi perhatian pada hal - hal detail.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Saat karyawan mampu berorientasi pada tujuan, berani mengambil resiko, bertanggung jawab, terpenuhi kebutuhan sosial dan kebutuhan keamanannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2021), (Maria, 2022), (Nugroho *et al.*, 2017), (Rismayani, 2021), (Safar, 2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara: 1) mendorong karyawan untuk berorientasi pada tujuan, 2) mendorong karyawan bersikap berani mengambil resiko dengan cara meningkatkan *skill* karyawan melalui pelatihan agar karyawan lebih kritis akan sesuatu hal dan memicu karyawan untuk keluar dari zona nyaman dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan, 3) mendorong karyawan agar bekerja dengan penuh tanggung jawab, 4) memfasilitasi agar karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain dan pimpinan, 5) karyawan juga perlu mendapatkan perhatian perusahaan dalam bentuk jaminan kesehatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Di tengah persaingan yang intens dalam industri perbankan, kinerja karyawan menjadi kunci penting dalam menjaga keberlanjutan dan eksistensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR KITA di Badung, Bali. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT. BPR KITA perlu meningkatkan kinerjanya pada beberapa aspek yaitu, pimpinan harus selalu terbuka menerima saran, pendapat atau kritik dari karyawannya. Pada aspek budaya organisasi hal yang perlu ditingkatkan adalah membangun persaingan yang kompetitif dan sehat. Pada aspek motivasi kerja hal yang perlu ditingkatkan adalah mendorong karyawan agar berani mengambil risiko dengan cara memberikan pelatihan yang relevan. Keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya generalisasi hasil penelitian di industri lain, sebab karakteristik unik dari industri lain dapat mengubah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan model dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C. F., and Lussier, R. N. (2010) *Effective Leadership*. 4th Edition. Canada, South-Western.
- Ainanur dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Affandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cakranegara, P. A. (2020). Effects of Pandemic Covid 19 on Indonesia Banking. *Ilomata International Journal of Management*, 1(4), 191-197. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i4.161>
- Denis. (2020). *Teori Motivasi Kerja*, Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, R., dan Hasanudin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JIIP Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301-308.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(1), 18-28.
- Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- McClelland, David C. (2019). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Meutia, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 1(2), 113-123.

- Muafi, M. A. (2019). The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Engagement Mediated By Job Satisfaction Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School Kebumen. *Jurnal Dinamika Management*, 7(2), 146.
- Nugroho, F. A., Marsono, dan Misnan. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. *Ekuilibrium Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 12(2), 119-124.
- Putra, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dishub Banjarnegara. (Skripsi Sarjana, Universitas Maritim AMNI). <http://repository.unimar-amni.ac.id/3905/>
- Rismayani. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media DR Group. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01), 75-89.
- Robbins dan Judge, S.P.T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 2-Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Safar, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(3), 254.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhudi, N. E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02), 71-80.
- Terry, G. dan Fahmi. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., dan Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.