

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN DIRA JAYA SINAR REZKI

Sarif M^{*1}, Muhammad Idris², Sylvia³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mrull309@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezki (2) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezki (3) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezki (4) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Dira Jaya.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian dilakukan di Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezki dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) To determine and analyze leadership partially affect employee performance at the Dira Jaya Sinar Rezki Consumer Cooperative (2) To identify and analyze organizational culture partially affect employee performance at Dira Jaya Sinar Rezki Consumer Cooperative (3) To determine and analyze motivation partially influence employee performance at Dira Jaya Sinar Rezki Consumer Cooperative (4) To identify and analyze leadership, organizational culture, and motivation partially affect employee performance at Dira Jaya Sinar Rezki Consumer Cooperative This study uses field research (field research).

In this study, researchers went directly to the field to obtain data. Field research or it can also be referred to as empirical research, namely research where information data is obtained from activities in the field of work. This research also uses a quantitative approach. The research was conducted at the Dira Jaya Sinar Rezki Consumer Cooperative with a total sample of 47 employees. The results of this study indicate that (1) Leadership has a positive but not significant effect on employee performance (2) Organizational culture has a negative and not significant effect on employee performance (3) Organizational culture has a negative and not significant effect on employee performance (4) Leadership, organizational culture and motivation variables have a significant effect on employee performance variables.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Berikut pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya (Nursam ,2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

(Sharplin: 1995:225) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempatkerja.

Motivasi Menurut (Nawawi, 2015) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. (Wibowo, 2010: 16

Selain faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, berdasarkan hal penelitian hal selanjutnya bahwa juga terdapat berbagai karyawan di Dira Jaya Sinar Rezki yang kurang responsive dalam hal kedisiplinan yaitu salah satunya mengenai jam masuk kerja yang kurang disiplin. Sehubungan dengan itu maka motivasi di anggap perlu di tingkatkan mencakup dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta rasa tanggung jawab. Peningkatan motivasi ini upaya agar karyawan dapat disiplin dari segi waktu.

Faktor yang selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan demikian juga berdampak pada Motivasi pegawai.

Daksur Poso Alisahbana Hasibuan (2021) Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

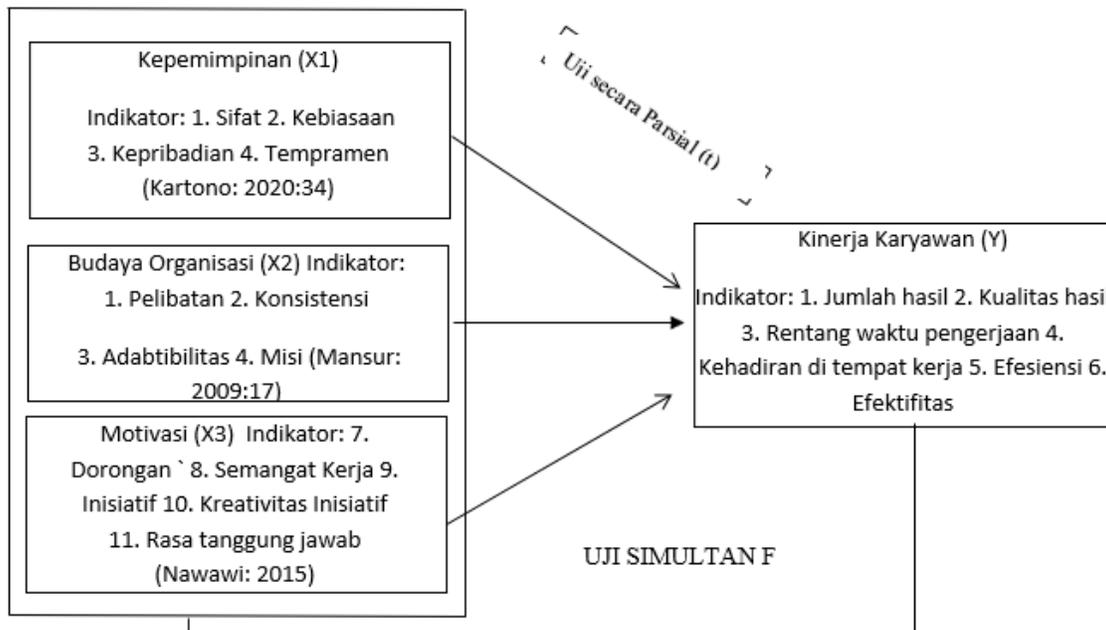
Salmiah Syurya (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare- Pare. Kepemimpinan, Budaya organisasi & motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan fakta lapangan pada saat observasi dan wawancara beberapa pegawai di setiap divisi, pegawai Dira Jaya Sinar Rezki memiliki kepemimpinan yang kurang peka terhadap bawahan, sebuah penelitian tentang hubungan kepemimpinan manajer terhadap *turnover employee* menunjukkan bahwa ketidakmampuan seorang bawahan untuk bekerja sama dengan atasannya secara baik menjadi alasan utama seorang karyawan pergi (Agrusa dan Lerna, 2007).

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan ditambah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja maka disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur penelitian ini Secara garis besar, kerangka konseptual penelitian menjelaskan hubungan langsung antara variabel- variable Sehingga dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) . dalam penelitian ini peneliti terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data. Penelitian lapangan atau dapat pula disebut sebagai penelitian empiri, Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Koperasi konsumen diraja sinar reski

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple random sampling, yaitu dengan penarikan sampel secara acak dan sederhana, jumlah sampel yang akan diambil 47 karyawan. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik incidental technique

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | r tabel | r hitung | keterangan |
|------------------------|--------------|---------|----------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | Pertanyaan 1 | 0.288 | 0.774 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | | 0.883 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | | 0.742 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | | 0.560 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | | 0.761 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | | 0.883 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | | 0.794 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | | 0.876 | Valid |
| Budaya Organisasi (X2) | Pertanyaan 1 | 0.288 | 0.782 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | | 0.820 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | | 0.590 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | | 0.811 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | | 0.763 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | | 0.461 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | | 0.881 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | | 0.810 | Valid |
| Motivasi (X3) | Pertanyaan 1 | 0.288 | 0.737 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | | 0.867 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | | 0.740 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | | 0.819 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | | 0.751 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | | 0.760 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | | 0.788 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | | 0.883 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pertanyaan 1 | 0.288 | 0.647 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | | 0.775 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | | 0.770 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | | 0.848 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | | 0.759 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | | 0.809 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | | 0.757 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | | 0.737 | Valid |
| | Pertanyaan 9 | | 0.762 | Valid |

| Variabel | Pertanyaan | r tabel | r hitung | keterangan |
|----------|---------------|---------|----------|------------|
| | Pertanyaan 10 | | 0.765 | Valid |
| | Pertanyaan 11 | | 0.825 | Valid |
| | Pertanyaan 12 | | 0.839 | Valid |

Berdasarkan hasil validitas diatas, maka diperoleh nilai *Pearson Correlation* (r hitung), sedangkan r tabel bisa dihitung pada tabel r statistik dimana $df = 45$, didapat dari rumus $df = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 47 orang responden). Maka r tabel adalah 0.288. Sehingga dapat disimpulkan dari tabel diatas nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari 0.288 (r tabel) yang berarti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0.911 | 0.60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.883 | 0.60 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0.915 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.938 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Dari tabel diatas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel

Uji Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data *SPSS verse. 25* maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized coefficients B | Sig. |
|-------|-------------------|-------------------------------|-------|
| 1 | (Constant) | 5.313 | 0.036 |
| | Kepemimpinan (X1) | 0.243 | 0.091 |
| | Budaya Organisasi | -0.292 | 0.176 |
| | Motivasi (X3) | 1.385 | 0.000 |

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan *SPSS ver. 25* diperoleh dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 5.313 + 0.243.X1 + (-0.292).X2 + 1.385.X3$$

Persamaan linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 5.313
 Hal ini berarti apabila semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5.313, dimana positif menunjukkan terjadi peningkatan kinerja karyawan
2. Nilai konstanta = 0.243
 Koefisien kepemimpinan bernilai positif maka kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini hal ini mengandung arti bahwa setiap tambahan satu poin dari kepemimpinan (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.243 kali
3. Nilai konstanta = -0.292
 Koefisien budaya organisasi bernilai negative maka hal ini berarti bahwa setiap tambahan satu poin dari budaya organisasi (X2), maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar (-0.292) kali.
4. Nilai konstanta = 1.385
 Koefisien motivasi bernilai positif maka hal ini bahwa setiap tabahan satu poin dari motivasi (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.385kali

Uji T (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji T. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Coefficients^a

| | Model | t hitung | t tabel | Sig. |
|---|------------|----------|---------|-------|
| 1 | (Constant) | 2.160 | | 0.036 |
| | X1 | 1.727 | 2.017 | 0.091 |
| | X2 | -1.374 | 2.017 | 0.176 |
| | X3 | 8.190 | 2.017 | 0.000 |

Pada tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 2.160
 Hal ini berarti bahwa apabila semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami peubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2.160, dimana positif0020 menunjukkan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar thitung 0.091 > 0.05 dan nilai thitung 1.727 < ttabel 2.017 artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Budaya organisasi menunjukkan bahwa signifikansi $0.176 > 0.05$ dan nilai thitung (-1.374) $<$ ttabel 2.017 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi menunjukkan bahwa signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $8.190 >$ ttabel 2.017 artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil uji F (Secara Simultan)
ANOVA

| Model | Fhitung | Ftabel | Sig. |
|--------------|---------|--------|---------|
| 1 Regression | 148.498 | 2.82 | ,000(a) |
| Residual | | | |
| Total | | | |

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Dapat dilihat tabel diatas bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai fhitung $148.498 >$ ftabel 2.82 . H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya semua variable independen atau bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabeldependen atau terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang dibentuk dengan tujuan menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,995 ^a | 0.912 | 0.906 | 2.46905 |

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.912 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Dira Jaya Sinar Rezki sebesar $91,2\%$ sedangkan sisanya 8.8% .

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden yaitu sebanyak 47 karyawan di lingkup kerja koperasi konsumen Dira Jaya Sinar Rezki. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji T (parsial) yaitu Kepemimpinan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar thitung $0.091 > 0.05$ dan nilai thitung $1.727 <$ ttabel 2.017 artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kepemimpinan memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak begitu berarti terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam manajemen. Beberapa bahkan menilai bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau inti dari manajemen. Pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan erat dengan tugas manajer. Seorang manajer diharapkan mampu untuk mengelola organisasinya dengan baik. Namun begitu dikarenakan manajer dan pemimpin memiliki arti yang berbeda, seorang manajer yang baik belum tentu pemimpin yang baik, begitupun sebaliknya (Mamduh, 2017: 362).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil uji statistic uji t (parsial) yaitu diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi. Budaya organisasi menunjukkan bahwa signifikansi $0.176 > 0.05$ dan nilai thitung $(-1.374) < t_{tabel} 2.017$ artinya variabel budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Buruknya budaya organisasi diperusahaan tidak mempengaruhi karyawan dalam menunjukkan kinerja terbaiknya, bahwa karyawan yang berkinerja baik tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. menurut Taylor (2017), istilah budaya mula-mula muncul dari ilmu antropologi sosial. Dalam American Heritage Dictionary, definisi budaya diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan secara bersama

Daksur Poso Alisahbana Hasibuan (2021) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil uji statistic uji t (parsial) yaitu diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi. Motivasi menunjukkan bahwa signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $8.190 > t_{tabel} 2.017$ artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbicara mengenai motivasi kerja, pasti berkaitan dengan kemampuan yang terkandung di dalam diri seseorang. Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan daya gerak. Motivasi kerja juga berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, memotivasi kerja motivasi kerja merupakan kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari kepuasan atau mencapai tujuan. Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Namun, untuk memperoleh semua itu peran pimpinan juga sangat mempengaruhi untuk dapat memotivasi kerja seluruh karyawannya agar kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, E., Siregar, H. P., Hasri, R. K., Wijaya, A. R. H., Nasution, M. I. M., Ningsih, F. R., & Aisyah, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13345-13349.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Hadian, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas serta implikasinya pada pelayanan publik. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26-43.
- Hasibuan, D. P. A., Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 143-152.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Nuswantoro, B., & Kurniawati, D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Multifinanc. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 22-28.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.
- Salam, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Dan Jaringan Yogyakarta. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 3(1), 49-62.

Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.