

**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Dalam Mengembangkan Bisnis Periklanan Pada PT
Bangun Selaras**

Cipta Nur Hidayat¹, Nurminingsih², Mariati Tamba³

*Program Studi Administrasi Bisnis Program Magister Universitas Respati Indonesia
email: cipta_8@yahoo.com, nings@urindo.ac.id, mariati.tamba@yahoo.com*

ABSTRAK

PT Bangun Selaras adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang advertising atau reklame, jasa konstruksi, elektrik atau mekanikal dan interior contractor. PT Bangun Selaras memanjakan pelanggan dan memberikan layanan advertising satu atap yang terbaik dari ide, perencanaan gambar, produksi, instalasi sampai pajak reklame. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden pada karyawan PT Bangun Selaras sebanyak 100 orang. Penentuan sample responden dilakukan secara total sampling. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk pimpinan perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memikirkan strategi dan identifikasi proses bisnis dalam kondisi covid-19, bergerak cepat dalam mengambil peluang pasar yang memberikan keuntungan bagi perusahaan dan dorongan internal dan eksternal agar kemampuan karyawan dapat memberikan kemampuan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Bangun Selaras is a company engaged in advertising or advertising, construction services, electrical or mechanical and interior contractors. PT Bangun Selaras pampers customers and provides the best one-stop advertising services from ideas, image planning, production, installation to billboard taxes. The purpose of this research is to determine the leadership, organizational culture and motivation for employee performance. This research is a quantitative research. Data obtained through a questionnaire with a likert scale distributed to respondents to employees of PT Bangun Selaras as many as 100 people. Determination of the sample of respondents is done by total sampling. Data analysis used Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with the Smart-PLS 3 program. The results showed that leadership has a significant influence on employee performance, organizational culture has a significant and significant influence on employee performance, motivation has an influence and is significant on employee performance. Suggestions for company leaders need to maintain and improve employee performance by thinking about strategies and identifying business processes in the covid-19 conditions, moving quickly in taking market opportunities that provide benefits for the company and internal and external encouragement so that employee abilities can provide better abilities.

Keywords : *Leadeership, Organizational Culture, Motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang sejenis harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, hal tersebut dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya motivasi dan kepemimpinan.

Pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi terungkap dalam suatu pernyataan berikut: bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen (Fikri, 2008). Seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan formal dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada pencapaian tujuan tertentu (Herispon, 2010).

Kepemimpinan dan motivasi merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. PT

Bangun Selaras memulai karirnya dalam bidang periklanan sejak tergabung dengan beberapa perusahaan periklanan dengan menangani jasa periklanan untuk beberapa *client* dari perusahaan swasta, nasional hingga instansi pemerintah. Namun di perusahaan tersebut banyak mengalami kendala, yakni terkait dengan kepemimpinan yang kurang mampu mengelola sumber daya manusia dan tanggung jawab karyawan yang belum maksimal, minat karyawan yang rendah sehingga akan mengganggu jalannya perusahaan.

Dalam perkembangan bisnis periklanan perusahaan PT. Bangun Selaras telah berhasil mendapatkan banyak pelanggan perusahaan besar di Indonesia seperti Bank Permata, Bank Mandiri, Bank DKI dan banyak perusahaan lainnya yang telah bekerja sama cukup lama dalam pembuatan produksi iklan yang efektif dan memaksimalkan media digital untuk pemasaran, promosi dan *branding* produk yang menunjang kemajuan bisnis perusahaan perusahaan yang menjadi pelanggan,

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, falsafah dan pemahaman yang terpolakan menjadi asumsi-asumsi dasar yang dikembangkan dan dijadikan dasar dalam berperilaku, berpikir, membuat aturan-aturan, pengambilan keputusan serta berbagai masalah organisasional lainnya. Dalam hal ini Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan yang indikatornya adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian dan performa.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kegiatan mendorong atau memberi semangat kerja pada seseorang, agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras serta antusias untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan yang indikatornya adalah dorongan internal dan dorongan eksternal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila banyak

pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak tepat waktu hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam hal ini Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang indikatornya adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab dan kemampuan kerja.

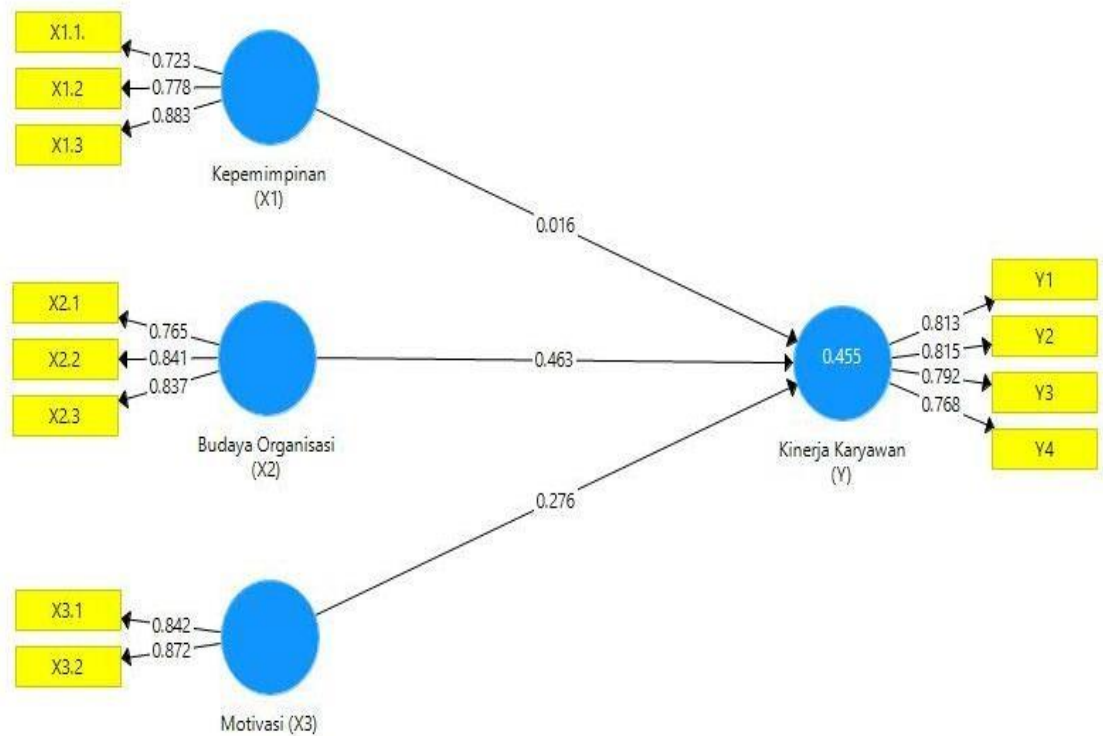
METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Bangun Selaras yang beralamat di Jl Murai2 No.69, Sawah Lama, Kec.Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15413. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bangun Selaras. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi penelitian yakni seluruh karyawan yang berjumlah 100 yang ditetapkan menjadi sampel sehingga teknik pengambilan sampel yang tepat adalah total sampling. Pengumpulan diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software partial least square (PLS). Adapun tahap-tahap pengujiannya *outer* dan *inner model* meliputi *uji Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *R-square* dan *path koefisien*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan outer model penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Outer Model



Sumber : SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa 33 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *outer loading* > 0,5. Hal tersebut berarti butir-butir pernyataan dalam variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan dinyatakan

:

valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1
Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.712	0.741	0.839	0.636
Budaya Organisasi (X2)	0.748	0.755	0.856	0.664
Motivasi (X3)	0.739	0.743	0.847	0.734
Kinerja Karyawan (Y)	0.810	0.814	0.875	0.636

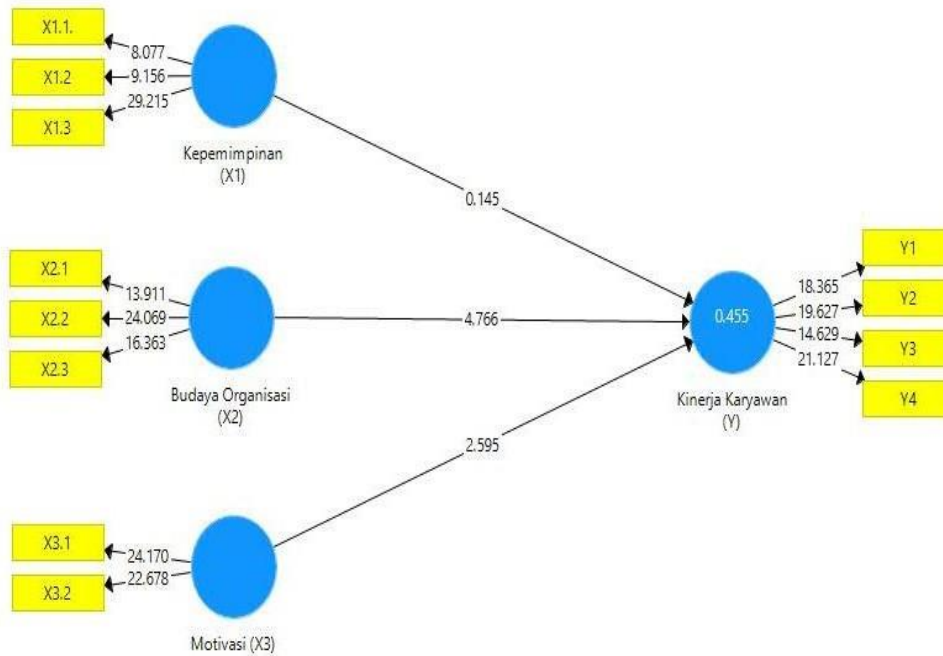
Sumber : Data diolah SEM – SmartPLS

Hasil pengolahan uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan didapatkan nilai *Composite Reliability (CR)* untuk semua konstruk lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selanjutnya Menurut Hair *et., al* (1998), direkomendasikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua konstruk harus lebih besar dari 0,5.

menunjukkan bahwa nilai akar dari *AVE* untuk setiap konstruk adalah lebih besar dari 0,5 atau lebih. Dengan demikian hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* semua *reliable*. Berdasarkan hasil seluruh uji instrument dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan bahwa semua butir pernyataan memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam instrument penelitian.

Selanjutnya Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Gambar 2. Inner Model



Sumber : SmartPLS, 2020

Hasil pengolahan data variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.8 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepeimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.316	0.022	0.108	2.145	0.005
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.463	0.461	0.097	4.766	0.000
Motivasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.276	0.286	0.106	2.595	0.010

Sumber : Data diolah SEM-Smart-PLS

1)

**Pembuktian Hipotesis 1 :
 Kepemimpinan
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan**
 Tabel 5.13 menunjukkan hasil
 Original Sample = 0,316, T
 Statistic = 2,145, P Values =
 0,005 (< 0,05). Hal ini
 menunjukkan bahwa
 pengaruh antara
 kepemimpinan terhadap
 kinerja karyawan adalah
 signifikan. Demikian H1
 dalam penelitian ini diterima.
 Artinya kepemimpinan
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan.

**1) Pembuktian Hipotesis 2 :
 Budaya Organisasi
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan**
 Tabel 5.13 menunjukkan hasil
 Original Sample = 0,463, T
 Statistic = 4,766, P Values =
 0,000 (< 0,05). Hal ini
 menunjukkan bahwa
 pengaruh antara budaya
 organisasi terhadap kinerja
 karyawan adalah signifikan.

Demikian H1 dalam
 penelitian ini diterima.
 Artinya budaya organisasi
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan.

**2) Pembuktian 3 :Motivasi
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan.**
 Tabel 5.13 menunjukkan hasil
 Original Sample = 0,276, T
 Statistic = 2,595, P Values =
 0,010 (< 0,05). Hal ini
 menunjukkan bahwa
 pengaruh antara motivasi
 terhadap kinerja karyawan
 adalah signifikan. Demikian
 H1 dalam penelitian ini
 diterima. Artinya motivasi
 berpengaruh signifikan
 terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh
 determinasi dalam analisis SEM
 digunakan untuk mengetahui
 besar kontribusi dari variabel
 eksogen terhadap variabel
 endogen dapat dilihat dari
 adjusted R square-nya.

**Tabel 3
 R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.455	0.438

Sumber : Data Diolah SEM – SmartPLS 3

Berdasarkan tabel diatas
 dapat di ketahui bahwa nilai R
 Square Kinerja Karyawan =
 0.455. Hal ini menunjukkan
 bahwa besar pengaruh
 kepemimpinan, budaya
 organisasi dan motivasi kerja,
 terhadap kinerja karyawan
 sebesar 45,5%.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada PT
 bangun selaras proses
 manajemen berjalan sangat baik
 dan karyawan sangat bergairah

kepemimpinan di PT bangun selaras memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yaitu Abdul Syukur dan Edy Supriyono dan Yohana Kus Suparwati (2019), Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019), Moh. Imron (2018), *Catur Windaryadi* (2018), *Eggy Girniawa*, *Badia Perizade*, *Bambang Bemby.S Bernadette Robiani* (2019), Sri Rahayuningsih (2018) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi di PT bangun selaras sangat baik terlihat dari karyawan yang memiliki kepuasan bekerja dan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya, rasa kekeluargaan antara karyawan. Sangat meutamakan kualitas hasil pekerjaan dan berinovasi menemukan hal yang baru seperti pada masa pandemic covid 19 saat ini, Jadi dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Budaya organisasi di PT bangun selaras memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yaitu Abdul Syukur dan Edy Supriyono dan Yohana Kus Suparwati (2019), Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019), Moh. Imron (2018), *Catur Windaryadi* (2018), Sri Rahayuningsih (2018) yang

membuktikan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada PT bangun selaras, motivasi kerja karyawan yang sangat tinggi terlihat pada tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat baik dan pendapatan gaji dan kesejahteraan yang di terima seluruh karyawan sangat mencukupi di atas upah minimum rata rata perusahaan periklanan, menimbulkan peningkatan kinerja karyawan PT Bangun Selaras yang lebih optimal, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan bisnis periklanan lainnya dan lebih maju dan berkembang seperti saat ini, Jadi dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi di PT bangun selaras memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yaitu Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dan Sri Rahayuningsih (2018) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Demikian H1 dalam penelitian ini diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan

2. Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Demikian H3 dalam penelitian ini diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. PT Bangun Selaras perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, didalam masa pandemic covid 19 pemimpin perusahaan harus arief dan bijaksana dan memberikan arahan yang jelas disaat mengeluarkan kebijakan WFH (*Work From Home*) yang kemungkinan besar akan menurunkan semangat bekerja karyawan, dengan memikirkan strategi dan indentifikasi proses bisnis yang tidak memungkinkan dilakukan secara teleworking karena harus membutuhkan akses fisik secara langsung kedalam system kerjanya.
2. PT Bangun Selaras perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat bergerak cepat dalam mengambil peluang-peluang pasar, terutama pada masa pandemic covid 19 saat ini yang sangat mempengaruhi

- dunia perusahaan periklanan, dengan adanya kebijakan WFH setiap pekerja didorong untuk memikirkan cara agar dapat bekerja secara efektif dan efisien walaupun tidak bertatap muka secara langsung dengan rekan kerja lainnya, implementasi WFH memerlukan kepercayaan dan kebebasan berinovasi kesadaran diri setiap pegawai yang akan memberikan keuntungan terbesar bagi perusahaan baik dari sisi produktivitas, kreativitas dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang lebih besar.
3. PT Bangun Selaras perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi terhadap seluruh karyawannya baik secara dorongan internal dan dorongan eksternal agar karyawan dapat memberikan kemampuan yang lebih baik terhadap pekerjaannya perusahaan harus selalu memantau mengenai kebijakan pemerintah pusat maupun daerah terhadap upaya penanganan virus corona, untuk menjamin keberlangsungan operasional dan layanan perusahaan memerlukan rencana mengenai bisnis keberlanjutan bisnis yang dimutakhirkan dengan memberikan edukasi keterampilan virtual.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syukur, Edy Supriyono, Yohana Kus Suparwati. 2019. *Pengaruh Kepimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal*
- Anyim dan Chidi, 2012. "Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria", International Journal of Business Administration, Volume 3 No. 1 Januari 2012. Nigeria : University of Lagos.
- Catur Windaryadi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Eggy Girniawa, Badia Perizade, Bambang Bemby.S, Bernadette Robiani (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang*.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Muhammad. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening*. *Journal Of Management* Vol. 2 No. 3 Maret 2016.
- Fikri.2008.*Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen: JAM. Vol. 6, No. 1. Halaman 98-103:Malang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP
- Haryoko, Sapto dan Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Herispon.2010. *Profil Setengah Pemimpin Serta Dampaknya Dalam Manajemen*.
Jurnal Ekonomi Bisnis V ol. 1 No.1 Halaman 93-100.
- Imelda Andayani, Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Cetakan Kesembilanbelas. PT. Raja

Mohyi. 1999. Teori dan Perilaku Organisasi. Malang: UMM Press.

Mulyadi. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, S. 2010.

Metodologi Penelitian

Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta

Onanda, Belly. 2015. The Effect of Motivatio On Job Performance

A Case Study of KCB Coast Region. *Journal Of Scientific and Reseach publication*. Vol. 5, Issue 9 ISSN 2250-3153

Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing

Rahmawati, Novita Rizqi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ridwan. 2012. *Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Otonomi Vol. 1 No. 3 Juli 2012

Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

Robbins. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sarita, Jena. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Motivasi Kerja Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan prestasi Kerja Auditor. *Jurnal Universitas Sriwijaya* 3-9 November 2009.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

_____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

Shahzad, Fakhar. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational performance : An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach in Business* Vol 3 No 9 2012

- Shahzadi, Irum. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *Journa of business and Management*. ISSN 2222-1905 Vol. 6 No 23 2014
- Siswanto, & Agus Sucipto . 2008. *Teori & Prilaku Organisasi*. Malang;Malang Press UIN.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 1*, CAPS (Center For Academic Publising Service), Yogyakarta.
- Sri Rahayuningsih. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Instansi X)*
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Eddy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Thahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Timple. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Wahjosumidjo. 2014. *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.Benefit.Vol.6.No.2.Dese mber.
- Wardani. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yukl, Gary, .2010. *Kepimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.