
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan The Miracle Villa Nusa Dua)

Kadek Marta Suci⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : kadekmartasuci22@gmail.com

ABSTRACT

Good employee performance has a big impact on the competitiveness of the company. There are many factors that can affect performance so that the company must conduct an evaluation to find weaknesses in the existing performance in the company. Research Problem formulation and objectives in this study are to determine the effect of transformational leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance at The Miracle Villa Nusa Dua partially and simultaneously. The population in this study were all employees at The Miracle Villa Nusa Dua. The sample used in this study was 35 people, using the saturated sample method. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results show that transformational leadership style, organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously. Suggestions in this study are for management to evaluate policies related to employee performance by paying attention to transformational leadership style factors, organizational culture and work motivation.

Keywords: Transformational Leadership Style; Organizational Culture Work Motivation; Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik memberikan dampak yang besar pada daya saing perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga perusahaan harus melakukan evaluasi untuk menemukan kelemahan dari kinerja yang ada di perusahaan. Penelitian Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak manajemen mengevaluasi kebijakan terkait kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan adalah agar segala aktivitas yang dilakukan di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Terbentuknya kinerja yang baik tentunya perlu berbagi dukungan baik dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Kosasih, 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang didapatkan seorang karyawan setelah selesai melakukan tanggung jawab yang dibebankan padanya (Giantari dan Riana, 2017). Perusahaan harus dapat memastikan tidak terjadi permasalahan kinerja yang dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan. Masalah kinerja memang menjadi masalah yang dihadapi setiap perusahaan, sehingga perlu mendapat perhatian khusus karena akan berakibat pada keberlangsungan usaha kedepannya (Randy *et al.*, 2019).

Pimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Banyak tipe pendekatan yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya yang salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Adinata, 2015). Menurut gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan organisasi (Tintami *et al.*, 2013). Selain itu, peran budaya yang ada di dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi tindakan karyawan yang berakibat pada kinerjanya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman serta acuan dalam melaksanakan kegiatan di dalam organisasi (Sagita *et al.*, 2018). Budaya ini akan menjadi ciri khas perusahaan dalam melakukan segala aktivitas dan pemecahan masalah yang dihadapinya (Amanda *et al.*, 2017). Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif agar mampu mewujudkan tujuannya secara individual atau kelompok (Hanafi dan Yohana, 2017). Karyawan yang tidak memiliki motivasi akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Fadhil dan Mayowan, 2018).

The Miracle Villa Nusa Dua merupakan salah satu vila kompek yang berada di daerah Nusa Dua yang telah beroperasi dari tahun 2018 Vila ini terdiri dari 31 unit vila berisi berbagai fasilitas dan dilengkapi dengan *private pool* untuk masing-masing unit vila. Hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen dari tahun 2018 – 2019 menunjukkan belum tercapainya standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana rata-rata yang dicapai justru mengalami penurunan di tahun kedua. Ini berarti adanya penurunan kinerja yang dimiliki karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua selama 2 (dua) tahun terakhir. Hal ini diakibatkan oleh tingkat absensi dari karyawan dimana rata-rata tingkat absensi karyawan adalah sebesar 2,28%, yang mana angka ketidakhadiran

ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 2%, sehingga tergolong cukup tinggi.

Melihat peranan penting yang dimiliki kinerja karyawan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap perusahaan agar memastikan kinerja karyawannya tetap terjaga dengan baik (Jannah, 2016). Kinerja yang optimal akan membantu perusahaan untuk mencapainya lebih cepat. Berdasarkan uraian dan data di atas, timbul keinginan penulis untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua.

Pambudi *et al.*, (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) dan Budi *et al.* (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Meutia dan Husada (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wardani *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

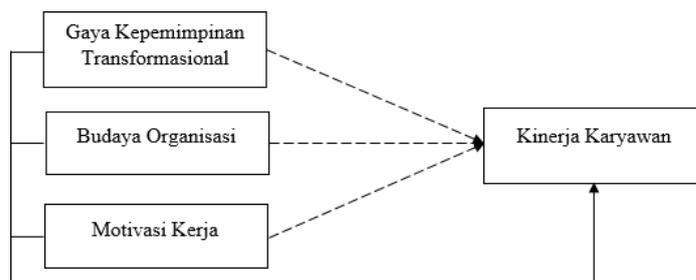
H₂ : Budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Mariani dan Sariyathi (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Kusuma dan Rahardja (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2018) dan Parta & Mahayasa (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang mana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan di The Miracle Villa Nusa Dua karena belum terjadi penurunan pada evaluasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The Miracle Villa Nusa Dua dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan. Kriteria jawaban responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert melalui lima pilihan yang dapat dipilih oleh karyawan. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah peneliti (2021)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi (r) > 0,30 dan *chronbach's alpha* > 0,60, sehingga telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas data.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	No. 1 – 4				
2	Budaya Organisasi (X2)	No. 1 – 5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	No. 1 – 5				
	Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 – 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Dilihat dari jenis kelamin, karyawan didominasi laki-laki sebanyak 34 orang (97,14%) sedangkan responden perempuan sebanyak 1 orang (2,86%). Dilihat dari usia, karyawan berada pada usia produktif dengan rentang usia 21 - 30 Tahun sebanyak 23 orang (65,71%) sedangkan

responden terendah berada pada rentang usia ≥ 50 Tahun sebanyak 2 orang (5,71%). Dilihat dari pendidikan terakhir, karyawan didominasi lulusan SMA/Sederajat sebanyak 25 orang (71,49%) sedangkan terendah adalah lulusan S2 / S3 sebanyak 1 orang (2,86%). Dilihat dari masa kerja, karyawan kebanyakan telah bekerja selama 19 – 24 Bulan sebanyak 14 orang (40,00%) sedangkan terendah memiliki masa kerja 0 - 6 Bulan sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 2 menyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 < 0,05$, tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *Tolerance* berturut-turut 0,350, 0,558, 0,338 $> 0,10$ dan nilai VIF berturut-turut 2,860, 1,793, 2,955 < 10 , serta tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai *Sig.* berturut-turut 0,598, 0,474, 0,689 $> 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,200	0,350	2,860	0,598
2	Budaya Organisasi (X2)		0,558	1,793	0,474
3	Motivasi Kerja (X3)		0,338	2,955	0,689

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0,765, hal ini berarti variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independent yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebesar 76,5% sedangkan sisanya 0,235 atau 23,5% dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.743	1.075

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan regresi dalam penelitian ini berdasarkan pada Tabel 4 adalah sebagai berikut:
 $Y = 0,117 + 0,517 X_1 + 0,313 X_2 + 290 X_3$. Interpretasi berdasarkan hasil tersebut yaitu:

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Ini terbukti dari nilai koefisien beta sebesar 0,517, t-hitung (2,453) $>$ t-tabel (1,696) dan signifikansi $0,020 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Asmara dan Widanaputra (2017) serta Pambudi *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Ini terbukti dari nilai koefisien beta sebesar 0,313, t-hitung (2,653) $>$ t-

tabel (1,696) dan signifikansi $0,012 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mustikaningsih dan Handayani (2014) serta Fauzi *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Ini terbukti dari nilai koefisien beta sebesar 0,290, t-hitung (2,097) > t-tabel (1,696) dan signifikansi sebesar $0,044 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Sagita *et al.*, (2018) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.117	1.904		.062	.951
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.517	.211	.361	2.453	.020
Budaya Organisasi	.313	.118	.309	2.653	.012
Motivasi Kerja	.290	.138	.314	2.097	.044

Sumber: Data diolah, 2021

Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Miracle Villa Nusa Dua. Ini terbukti dari nilai F-hitung (33,713) > F-tabel (2,91) dengan signifikansi $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada didalam perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gita dan Yuniawan (2016) serta Adinata (2015) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116.865	3	38.955	33.713	.000 ^b
1 Residual	35.821	31	1.156		
Total	152.686	34			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran kepada manajemen The Miracle Villa Nusa Dua adalah melakukan supervisi, briefing, berkomunikasi dengan lebih efektif, memberikan tanggung jawab

baru dan evaluasi, baik dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaannya serta pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi prestasi atas pencapaiannya, melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membuat sistem tim dalam bekerja dan memberikan target pekerjaan per harinya.

Daftar Pustaka

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1.
- Asmara, I. K. J., & Widanaputra, A. A. G. . (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1575–1603.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal Of Management Vol.02*, 02(81), 51–64.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEb)*, 5(1), 73–89.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 4(1), 495–504.
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pdam Di Propinsi Banten. *Journal Of Government And Civil Society*, 1(2), 159.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pada BPR Bkk Taman Pemalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3544–3569.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media*

Ekonomi Dan Manajemen, 29(1), 44–58.

- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Bisnis Administration*, 39(1), 164–171.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki PT. Bo Kyung Pasuruan). *Journal Of Innovation In Business And Economics*, 7(2), 105.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 57(1).
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 UNDIP*, 189–196.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.