



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang

Syarif Hidayatulloh¹, Syarifah Ida Farida²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Syarifkasyafani023@gmail.com¹, dosen01477@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of the research is to examine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance to improve employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Work Unit Collection Area Tangerang. This research uses primary data where data collection uses questionnaires and interviews. In this research, researchers used quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of SPSS 26. The benefits of this research are expected to improve the quality of leadership style and organizational culture on employee performance. The population in this study was 50 employees. The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance, Fcount value $40.443 > F_{table} 3.20$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of Leadership Style and Organizational Culture on PT Bank Mandiri Employee Performance (Persero) Work Unit Collection Area Tangerang.

Keywords: Leadership style, organizational culture, employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan nilai Fhitung $40,443 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat itu, pengertian sumber daya manusia secara makro adalah jumlah penduduk negara yang telah berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, termasuk mereka yang belum bekerja dan mereka yang sudah bekerja. Secara umum pengertian sumber daya manusia adalah individu-individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik organisasi maupun dunia usaha, serta berperan sebagai aset yang harus diakui kemampuannya dalam pelatihan dan pengembangan. Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat didefinisikan Masalah yang terkait yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pengertian

Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan, (Rivai, 2019:2). “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Hasibuan, 2017:9).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan (Edi Sutrisno, 2016:213). Gaya kepemimpinan adalah seperangkat strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya guna mencapai tujuan organisasi, dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola strategis atau perilaku yang sangat diapresiasi dan diterapkan secara rutin oleh para pemimpin (Rivai, 2014).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kuliatas kerja pada karyawan manajer perusahaan (Irham, 2016:233). Budaya organisasi merupakan nilai – nilai bersama, prinsip, tradisi, dan metode yang digunakan untuk mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak” (Robbins 016:120). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma – norma dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah karakteristik unik yang dimiliki suatu organisasi, yang terbentuk dari sekumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi. Ini seperti kepribadian organisasi, yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi ini tidak tertulis secara formal, melainkan tertanam dalam perilaku sehari-hari, interaksi antar anggota, serta keputusan-keputusan yang diambil. Budaya organisasi ini berperan penting dalam membentuk cara kerja, etos kerja, dan iklim kerja di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2017:18).

Didefinisikan “kinerja sebagai suatu aktivitas yang mencakup seluruh tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh seorang individu dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti kuantitas hasil, kualitas produk atau layanan, ketepatan waktu penyelesaian, dan tingkat kepatuhan terhadap prosedur. Singkatnya, kinerja adalah tolok ukur keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



- H01 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.
Ha1 : $\rho_1 = 0$: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.
- H02 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.
Ha2 : $\rho_2 = 0$: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang
- H03 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan proses pemecahan suatu masalah dengan melakukan suatu pendekatan dengan metode ilmiah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara sistematis. Hasil dari penelitian yang dilakukan nantinya adalah teori baru yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji atau kesimpulan dari dugaan-dugaan yang telah dibuat sebelumnya. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mempunyai ciri teknis yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga perencanaan penelitian.

Populasi

Populasi adalah sejumlah wilayah umum yang meliputi objek dan ciri-ciri yang peneliti identifikasi dan kemudian diambil kesimpulannya” (Sugiyono, 2019: 215). “Populasi itu sendiri yang menjadi objek kajiannya” (Arikunto, 2018: 173). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sesuai dengan keseluruhan ciri-ciri atau sifat-sifat subjek dan objek yang dapat dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2019:215). “Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti” (Arikunto, 2018: 131). Teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel yang dimaksudkan untuk digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019:81). dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang yang berjumlah 50 karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal. “Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal” (Ghozali, 2018: 160). Oleh karena itu, pengujian normalitas tidak dilakukan pada setiap variabel melainkan pada nilai sisanya. Jadi, pengujian ini menyangkut pengecekan apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan cocok untuk membuktikan model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019:274). Berdasarkan penafsiran tersebut maka koefisien determinasi merupakan sebagian dari total variabilitas variabel terikat yang dapat dipertanggungjawabkan dengan keragaman variabel bebas yang dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi bahwa faktor-faktor tersebut lain di luar variabel tersebut dipertimbangkan konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%” (Sugiyono, 2019:251).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen” (Sugiyono, 2019:252).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,38819835
	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

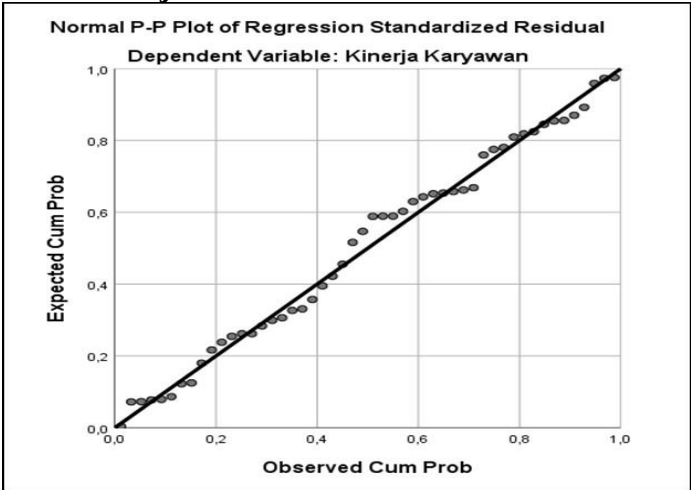
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig (2-) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Selanjutnya pendeteksi juga dapat dilakukan dengan cara melihat kurva normal pada *p-plot*, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pada distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun hasil uji normalitas menggunakan *p-plot* yang diolah menggunakan program SPSS versi 26, dibawah ini:

Gambar 4.2
Uji Normalitas Data P-P Plot



Berdasarkan pada gambar 4.2 pada tampilan grafik uji normalitasprobability plot,dapat disimpulkan bahwa grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat di sumpulkan bahwadata yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (X1) terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.584	.576	3.640

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,584 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	3.702

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,570 yang artinya variabel Budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.617	3.460

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,632 yang artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Parsial Variabel (Uji T) Variabel X1 Terhadap Y Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.669	3.270		4.493	.000
	Gaya Kepemimpinan	.667	.081	.765	8.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai thitung 3,270 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang.

Uji Parsial Variabel (Uji T) Variabel X2 Terhadap Y Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.187	3.675		3.317	.002
	Budaya Organisasi	1.229	.154	.755	7.982	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung 3,675 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 4. 31****Uji Simultan (Uji F)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3645.456	2	1822.728	80.945	.000 ^b
	Residual	1283.527	57	22.518		
	Total	4928.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} 40,443 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.

PEMBAHASAN**Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Secara keseluruhan, Σ Mean Gaya Kepemimpinan (X_1) menghasilkan nilai 3,90 dengan keterangan "Baik". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap berbagai gaya kepemimpinan yang dievaluasi dalam survei ini, dengan penekanan pada pernyataan yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan Kemampuan mengendalikan bawahan dan Tangung jawab.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Budaya Organisasi

Secara keseluruhan, Σ Mean Budaya Organisasi (X_2) menghasilkan nilai 3,96 dengan keterangan "Baik." Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator budaya organisasi yang dievaluasi dalam survei ini umumnya mendapatkan penilaian positif dari responden, dengan penekanan khusus pada penampilan karyawan. Namun indikator hubungan antar manusia dengan sesama perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk memastikan agar lebih baik.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, Σ Mean Kinerja Karyawan (Y) mencapai 4,18, yang juga terkategori sebagai "Baik". Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan responden secara umum sangat tinggi, dengan penekanan pada kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa timbulnya kinerja karyawan yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja individu dalam berbagai aspek pekerjaan. Tingginya tanggung jawab dan pengetahuan kerja yang ditunjukkan oleh responden memberikan gambaran positif tentang lingkungan kerja yang produktif dan penuh tanggung jawab.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas Kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 3,270 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 3,675 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai $F_{hitung} 40,443 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Collection Area Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori, Konsep dan Indikator*). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Rudi M. (2019). Pengertian manajemen dan pengawasan tujuan manajemen organisasi
- Bintoro, H. S (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: PT. Telekomunikasi Indonesia Witel
- Edi Sutrisno (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang.
- Effendy (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Empati Dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo).
- Emron. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Mandiun: PDAM Tirta Taman Sari.
- Fahmi A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta
- Hariandja, (2016). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Irham (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Kam-sir. (2018). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Kartono (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). PT. Remaja Rosda Karya.
- Mc Kenna (2015). Indikator Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
- Ratundo dan Sacket (2019). Kinerja Ukm Di Kota Tangerang Dengan Kreativitas Strategi Pemasaran Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 25(2), 159-172.
- Rivai, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kota Palu Palu City: Disaster Mitigation Management.
- Robbins Dan Coulter (2016). *Implementasi Fungsi Manajemen Pada Laboratorium Amil Zakat Infak Sedekah Manajemen Dakwah (LAZIS MD)*.
- Robbins. (2016). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance*.
- Safroni (2018). Fungsi manajemen sumber daya manusia. Malang: Efektivitas penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu.
- Salam, I. A. (2019). Konsep Dasar Manajemen Akademik di Perguruan Tinggi Islam. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Samsuddin (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (*Studi Kasus Departemen Stockfit P2*): Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Samsul Arifin, S. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Schaffer, (2017) . Strategi meningkatkan kinerja pada *EPS, DER dan ROE* Berpengaruh Terhadap Harga Saham Bank.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan.
- Stoner & Wijayanti, R. (2020). *Manajemen Program Siaran" Spirit Magetan" Di Radio RASI FM Magetan (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo)*.
- Sugiyono (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A. (2018). Fungsi Manajemen SDM dan Laporan keuangan Sebagai Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintahan Desa.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana
- Tika (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Veithzal Rivai Zainal (2016) Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.