

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

Syarifah Ida Farida¹, Syarif Hidayatulloh²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2}

dosen01477@unpam.ac.id¹, Syarifkasyafani023@gmail.com²

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 April 2025 | Accepted 30 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance in order to improve the performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tangerang Collection Area Work Unit employees partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study were employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tangerang Area Collection Work Unit, with a sample of 50 respondents, data collection techniques using interviews and questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this research are that the influence of leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance with regression equation $Y = 14.689 + 0.667 (X_1)$, the correlation coefficient is 0.765, meaning that the two variables have a low relationship with a coefficient of determination of 0.584 and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.270 > 2.011)$, so H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.187 + 1.299 (X_2)$ with a correlation coefficient of 0.755, meaning that the two variables have a low relationship with a coefficient of determination of 0.570 and the hypothesis test obtained is $t_{count} > t_{table}$ or $(3.675 > 2.011)$ then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. The influence of leadership style and organizational culture simultaneously has a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 10.889 + 0.387 (X_1) + 0.633 (X_2)$. The correlation coefficient value obtained was 0.755, meaning that the independent variable and the dependent variable had a moderate relationship with a coefficient of determination of 63.2% while the remaining 36.8% was influenced by other factors not examined in this research. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(40.443 > 3.20)$, thus H_{03} was rejected and H_{a3} was accepted.

Keywords: Leadership style; organizational culture; employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang, dengan sampel sebanyak 50 responden, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah pengaruh

gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,689 + 0,667 (X_1)$, koefisien korelasi sebesar 0,765 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi 0,584 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,270 > 2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,187 + 1,299 (X_2)$ koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi 0,570 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,675 > 2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 10,889 + 0,387 (X_1) + 0,633 (X_2)$. Nilai koefisien korelasinya yang diperoleh sebesar 0,755 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(40,443 > 3,20)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan ; Budaya Organisasi ; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

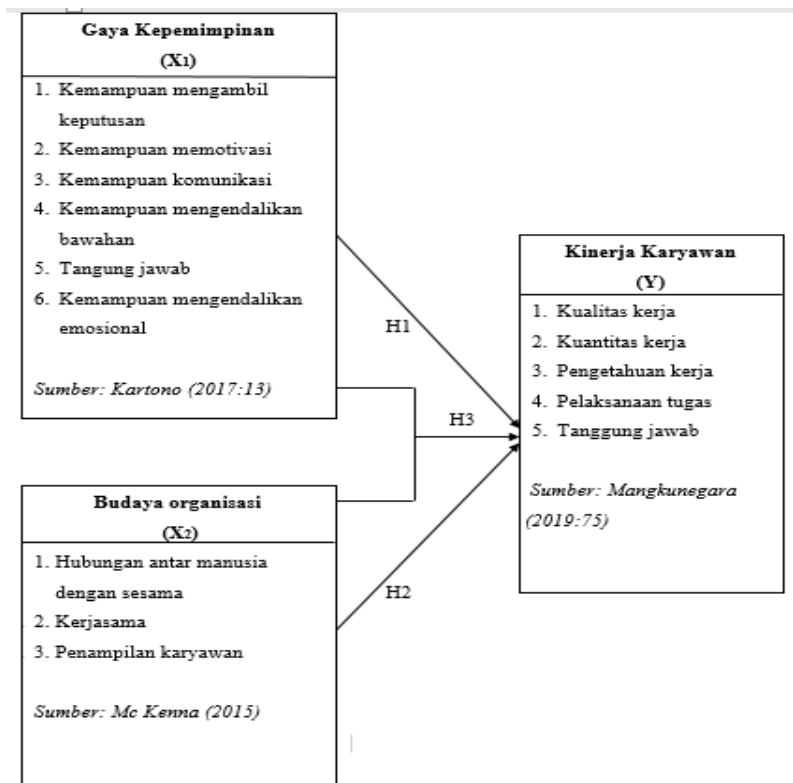
Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan 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. 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). 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 adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas 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 2016:120). 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. 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”.



Gb. Kerangka Berpikir

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

METODE

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

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.

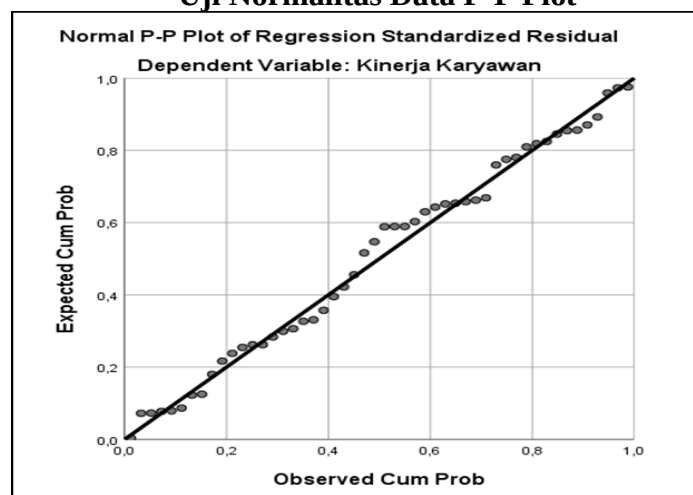
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

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 ploating 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 disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
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.25

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.

Tabel 4. 26
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.25

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.

Tabel 4. 27 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 25

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)

Tabel 4. 28
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 25

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai thitung $3,270 > t_{tabel} 2,011$ 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 (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Unit Kerja Collection Area Tangerang.

Tabel 4. 29

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung $3,675 > t_{tabel} 2,011$ 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 (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)
ANOVAa

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 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh 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 (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Unit kerja Collection Area Tangerang.

PEMBAHASAN

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

Secara keseluruhan, Σ Mean Gaya Kepemimpinan (X1) 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 (X2) 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 (X1) memiliki nilai thitung 3,270 > ttabel 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 (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri (Persero) Unit kerja 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 (X2) memiliki nilai thitung 3,675 > ttabel 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) Unit kerja 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 Fhitung 40,443 > Ftabel 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) Unit kerja 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*.
- Kamsir. (2018). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*.
- Kartono (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber DayaManusia 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.