

# Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

*By M Erma Widiana*

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan  
Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja  
Karyawan Laksmi *Islamic Wedding Service* Surabaya**

\*Dera Fauzia Fitriana, Muslichah Erma Widiana, Nova Retnowati  
Program Studi Magsiter Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

**ARTICLE INFO**

**Key words:**

*Budaya Organisasi,  
Motivasi,  
Gaya Kepemimpinan,  
Kepuasan Kerja. dan  
Kinerja*

**DOI:**

[10.46821/ijms.v1i2.301](https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.301)

**ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. Sampel dari studi ini berjumlah 50 responden yang terdiri atas karyawan Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. Teknik pengambilan sampel pada studi ini dilakukan dengan metode *Stratified Proporsional Random Sampling*. Model hubungan antar variabel yang diteliti menghasilkan budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Laksmi *Islamic Wedding Service* Surabaya. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, dapat digunakan sebagai pengambilan kebijakan keputusan dan program peningkatan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, secara khusus bisa bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia Laksmi *Islamic Wedding Service* Surabaya atau kepuasan kerja dan kinerja pada suatu organisasi bidang jasa maupun bidang lainnya.

**ABSTRACT**

This study aims to test and analyze the influence of organizational culture, motivation and leadership style to work satisfaction to improve employee performance in Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. The sample of this study amounted to 50 respondents consisting of the employees of the Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. The sampling techniques in this study were carried out with the Stratified proportional Random Sampling method. The inter-variable relationship models that are researched to produce organizational culture, motivation and leadership style affect the job satisfaction and performance of the employees of the Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. Based on the findings on this research, can be used as a decision policy and program for improvement of work satisfaction as well as employee performance, in particular can be beneficial for human resource management Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya or work satisfaction and performance in an organization of services and other fields.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## 1 PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dan mau belajar dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya. SDM dalam operasinya sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi. Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu (Mulyadi, 2015). Karyawan

merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan, Priansa (2016:291).

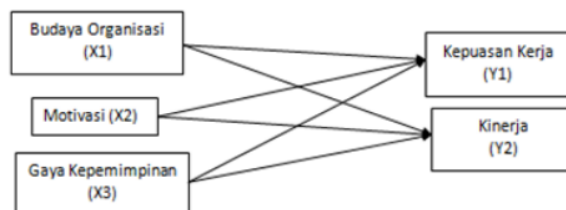
Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai pada karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, tingkat absensi dan turnover karyawan setiap bulan maupun tahun semakin menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dikaji keterkaitan antara variabel X (Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kepuasan Kerja dan Kinerja), kerangka konseptual penelitian ini (Gambar 1).

Hipotesis pada penelitian ini: 1) Budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3) Budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Budaya



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan Laksmi Islamic Wedding Service yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2010) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini.

### Definisi Operasional Variabel

- a. Budaya Organisasi (X1) adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Kreitner dan Kinicki, (2014:62). Indikator : 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Memperhatikan detail. 3. Orientasi pada hasil. 4. Orientasi individu. 5. Orientasi padatim. 6. Keagresifan / sifat kompetitif. 7. Stabilitas.
- b. Motivasi (X2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Mulyadi (2015:90). Indikator : 1. Kebutuhan akan berprestasi. 2. Kebutuhan akan afiliasi. 3. Kebutuhan akan kompetensi. 4. Kebutuhan akan kekuasaan.
- c. Gaya kepemimpinan (X3) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku

dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, Rivai (2014). Indikator: 1. Kemampuan untuk mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional.

- d. Kepuasan kerja (Y1) Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan, Priansa (2016). Indikator : 1. Gaji. 2. Promosi. 3. Supervisi (hubungan dengan atasan). 4. Tunjangan tambahan. 5. Penghargaan. 6. Prosedur dan peraturan kerja. 7. Rekan kerja. 8. Pekerjaan itu sendiri. 9. Komunikasi
- e. Kinerja (Y2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, Mangkunegara (2016). Indikator : 1. Ketetapan menyelesaikan tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat kehadiran. 4. Kerjasama antar karyawan. 5. Kepuasan kerja.

### Analisa Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai budaya organisasi, kepuasan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Islamic Wedding Service di Surabaya
- b. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010), adalah sebagai berikut: "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada penelitian ini masing-masing item pertanyaan pada setiap indikator telah dinyatakan valid, dimana nilai signifikansi butir pertanyaan telah  $< 0,05$  dan  $r$  hitung  $> 0,2787$ . Sedangkan semua variabel telah dinyatakan reliabel karena berdasarkan SPSS nilai Cronbach's alpha semua variabel telah  $> 0,6$ .

#### Uji Asumsi

##### Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*, menunjukkan bahwa semua titik-titik data

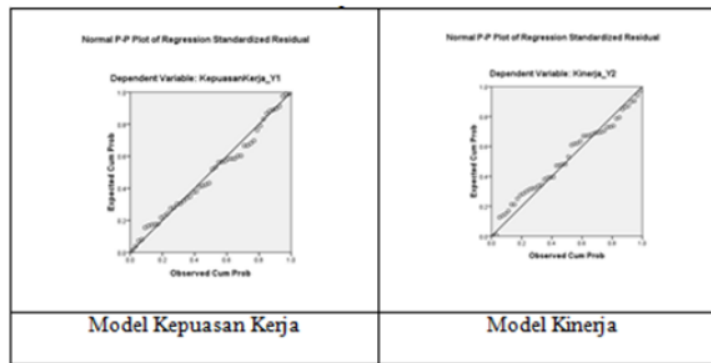
pada model Kepuasan Kerja dan Kinerja searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi (Gambar 2).

##### Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

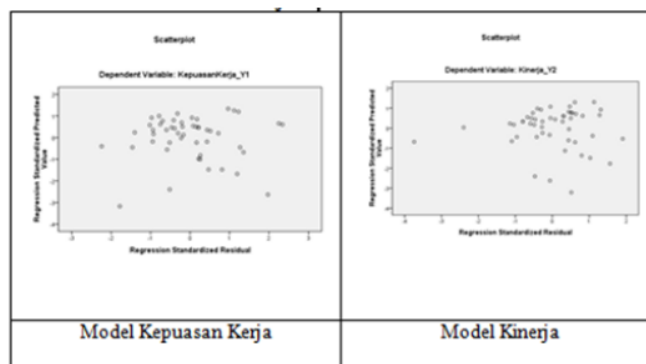
##### Uji Asumsi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi,



Sumber: Data Diolah

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Data Diolah

**Gambar 3**  
**Uji Heteoskedastisitas**

Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Variabel Independen	VIF	
	Kepuasan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	2.630	2.630
Motivasi	1.985	1.985
Gaya Kepemimpinan	2.094	2.094

Sumber: Data Diolah

**Gambar 4**  
Uji Multikolinieritas

**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Regresi Linier Berganda 1**

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS 23 maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y_1 = 17.900b_0 + 0.245X_1 + 0.341X_2 + 0.426X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

- a.  $b_0$ : 17.900 yang merupakan nilai konstanta, artinya jika budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) constant, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) sebesar 17.900.
- b.  $b_1$ : 0.245 yang menunjukkan koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), artinya jika budaya organisasi meningkat 1% maka pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 24.5%.
- c.  $b_2$ : 0.341 yang merupakan koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ), artinya jika motivasi ditingkatkan 1% maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 34.1%.
- d.  $b_3$ : 0.426 yang merupakan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), artinya jika gaya kepemimpinan meningkat 1% maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja sebesar 42.6%.

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t hitung	Sig.	Nilai r dan r2		f hitung	Sig.
	Beta	Std. Error			R Square	Adj R Square		
(Constant)	17.900	4.634	3.863	0.000	0.791	0.777	58.056	.000
Budaya Organisasi	0.245	0.088	2.240	0.030				
Motivasi	0.341	0.117	3.589	0.001				
Gaya Kepemimpinan	0.426	0.146	4.365	0.000				

Sumber: Data Diolah

**Gambar 5**  
Regresi Linier Berganda Y1

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t hitung	Sig.	Nilai r dan r2		f hitung	Sig.
	Beta	Std. Error			R Square	Adj R Square		
(Constant)	7.333	2.927	2.505	0.016	0.793	0.779	58.668	0.000
Budaya Organisasi	0.381	0.056	3.500	0.001				
Motivasi	0.228	0.074	2.412	0.020				
Gaya Kepemimpinan	0.395	0.092	4.066	0.000				

Sumber: Data Diolah

**Gambar 6**  
Regresi Linier Berganda Y2

Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja di Laksmi Islamic Wedding Service adalah variabel gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien yaitu sebesar 0.426.

### Regresi Linier Berganda Y2

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS 23 maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y_2 = 7.333b_0 + 0.381X_1 + 0.228X_2 + 0.395X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa :

- $b_0$  : 7.333 yang merupakan nilai konstanta, artinya jika budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) constant, maka kinerja karyawan ( $Y_1$ ) sebesar 7.333.
- $b_1$  : 0.381 yang menunjukkan koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), artinya jika budaya organisasi meningkat 1% maka pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 38.1%.
- $b_2$  : 0.228 yang merupakan koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ), artinya jika motivasi ditingkatkan 1% maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 22.8%.
- $b_3$  : 0.395 yang merupakan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), artinya jika gaya kepemimpinan meningkat 1% maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 39.5%.

Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja di Laksmi adalah Gaya Kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien yaitu sebesar 0.395.

### Pembahasan

#### Uji Parsial Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.240 dengan probabilitas sebesar 0.030. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

#### Uji Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.589 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

#### Uji Parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 4.365 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi.

#### Uji Parsial Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.500 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis 4 terpenuhi.

#### Uji Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.412 dengan probabilitas sebesar 0.020. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas > alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis 5 terpenuhi.

### Uji Parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 4.066 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis 6 terpenuhi.

Pengujian pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai F hitung sebesar 58.056 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance ( $\alpha=5\%$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan nilai F hitung sebesar 58.668 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance ( $\alpha=5\%$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan olahan data menggunakan alat statistik SPSS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja di Laksmi Islamic Wedding Service adalah variabel gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien yaitu sebesar 0.426. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja di Laksmi adalah Gaya Kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien yaitu sebesar 0.395.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya
- , 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. E-Business dan E-Commerce. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Andari, N. M., Widodo & Sriyadi (2016). Consumer Preference Towards Organic Vegetables At Super Indo Sultan Agung Yogyakarta Proceeding International Conference Agribusiness Development For Human Welfare. 2016. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Azwar, Saifuddin, 2012. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Liberty
- Chen, Li Yueh, 2004. "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan". Journal of American Academy of Business.



- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1992). *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management*. Vol.2 No.2
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. "Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Universitas Negeri Jakarta. Vol.5 no.1, maret
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Lidya, R. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*
- Malhotra, N. K. (2012). *Basic Marketing Research: Intergration Of Social Media (Fourth Edition)*; New Jersey: Pearson.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masambe,Fimce, Agus soegoto & Jacky Sumarauw. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No.3, 2015
- M. Fajerin Dinata, Ahmad Alim Bachri dan Rini Rahmawati. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Staff Administrasi Umum dan Keuangan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*. *Jurnal Wawasan Manajemen Vol.6 No.2*
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ncube and Samuel, 2014, "Revisiting Employee Motivation and Job Satisfaction within the Context of an Emerging Economy: Theoretical Representation and Developing the Model" *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*, Vol. 5 No. 9

- Putra, I kadek Andika Pramana. & Subudi, Made. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10: 3146-3171.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003) Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Schein, Edgar H., 2010. Organizational Culture and Leadership. 4th Edition. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Setyosari, Punaji. 2010. Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan. Jakarta: Kencana.
- Stephen P. Robbins, 1998. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taber Alhabsji, Umar Nirman (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). Vol 3, No.1.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET. 528.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Bandung: Bandung
- Thoha, Miftah, 2013, kepemimpinan dalam manajemen, edisi , PT. RajaGrafindo, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widya Parimita , Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru (2018). Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (studi Pada Karyawan PT. Tridaya Ermanina Bahari). Jurnal Wawasan Manajemen Vol 9, No.1.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Yugusna, Indra, Azis Fathoni & Andi Tri Haryono. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. Journal Of Management, Volume 2 No.2, Maret 2016, h. 1-23.
- Yuliani, Rahmawati." Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang" Vol.8 No.3, Oktober.

# Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 20%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet	251 words — 10%
2	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet	95 words — 4%
3	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	75 words — 3%
4	<a href="https://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet	67 words — 3%

---

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES < 3%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF