

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK. UNIT *CONSUMER COLLECTION AND RECOVERY*
KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Mohamad Alsi Nadhifa
1600471

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK. UNIT *CONSUMER COLLECTION AND RECOVERY*
KOTA BANDUNG**

oleh
Mohamad Alsi Nadhifa
NIM 1600471

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Mohamad Alsi Nadhifa
Universitas Pendidikan Indonesia 2022
Januari 2022

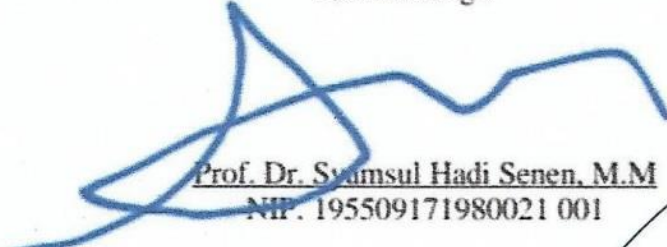
Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak
seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya
tanpa ijin penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK. UNIT CONSUMER COLLECTION AND RECOVERY
KOTA BANDUNG**

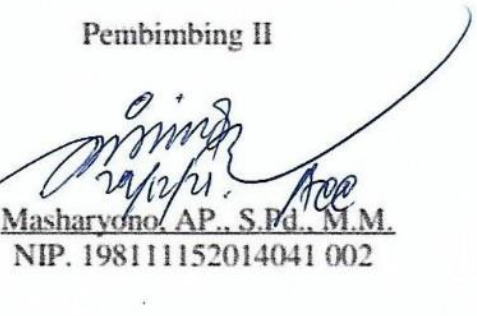
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, M.M
NIP. 195509171980021 001

Pembimbing II



Masharyono, AP., S.Pd., M.M.
NIP. 198111152014041 002



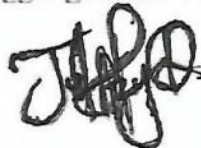
Menyetujui

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis



Mohamad Alsi Nadhifa
NIM. 1600471

ABSTRAK

Mohamad Alsi Nadhifa (1600471). **"Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung"**. Dibawah bimbingan Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Permasalahan motivasi kerja pegawai masih banyak dihadapi oleh banyak perusahaan di berbagai sektor, diantaranya pada sektor manufaktur seperti industri pertanian, otomotif, pangan dan lainnya, serta pada sektor jasa seperti, komunikasi, properti, logistik, perbankan dan lainnya. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah motivasi kerja adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung. Adapun strategi untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan menjalan budaya organisasi pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) gambaran efektivitas kepemimpinan, (2) gambaran budaya organisasi, (3) tingkat motivasi kerja, (4) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, (5) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (6) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang berjumlah 70 orang dengan pengumpulan data berupa kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 26.0. Hasil penelitian diketahui bahwa 1) kepemimpinan berada pada tingkat yang sangat efektif, 2) budaya organisasi berada pada tingkat yang sangat baik, 3) motivasi kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi, 4) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, 5) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. 6) kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan mengikutsertakan pegawai dalam rapat dan mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi dengan menjelaskan tujuan organisasi dan tugas fungsi masing-masing pegawai mampu menyatukan pandangan terhadap visi perusahaan kepada pegawai, dan meningkatkan motivasi melalui pegawai dengan berkeinginan dalam mencapai posisi menjadi pemimpin, pegawai harus mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan dan pegawai perlu memiliki rasa menikmati dalam berkompetisi di pekerjaan. Sehingga perusahaan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang berdampak pada motivasi kerja pegawai. Implikasi dari motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas yang baik bagi pegawai dalam bekerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Bank, Bandung

ABSTRACT

Mohamad Alsi Nadhifa (1600471). *"The Influence of Leadership and Organizational Culture on Work Motivation of Employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bandung City Consumer Collection and Recovery Unit"*. Under the guidance of Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, M.M and Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

The problem of employee work motivation is still faced by many companies in various sectors, including in the manufacturing sector such as the agricultural, automotive, food and other industries, as well as in the service sector such as communications, property, logistics, banking and others. One company that has work motivation problems is PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bandung City Consumer Collection and Recovery Unit. The strategy for increasing work motivation is by increasing leadership effectiveness and implementing organizational culture in the company. This research aims to obtain findings related to (1) description of leadership effectiveness, (2) description of organizational culture, (3) level of work motivation, (4) influence of leadership on work motivation, (5) influence of organizational culture on work motivation, (6) the influence of leadership and organizational culture on work motivation. This research uses quantitative methods. The sampling technique used was a saturated sample of 70 people with data collection in the form of a questionnaire via Google Form. The analysis technique used is path analysis using SPSS version 26.0 tools. The research results show that 1) leadership is at a very effective level, 2) organizational culture is at a very good level, 3) work motivation is at a very high level, 4) leadership does not have a significant influence on work motivation, 5) Organizational culture has a significant influence on work motivation. 6) leadership and organizational culture have a significant influence on work motivation. From research on hypothesis testing, it can be seen that leadership and organizational culture have an influence on work motivation. Based on the research results, it is recommended that companies can increase leadership effectiveness by involving employees in meetings and involving employees in the decision-making process, improving the implementation of organizational culture by explaining the goals of the organization and the functional duties of each employee, being able to unite views on the company's vision with employees, and improving motivation through employees with the desire to achieve a position of leadership, employees must be able to be leaders in every activity and employees need to have a sense of enjoyment in competing at work. So that companies are able to increase the effectiveness of leadership and organizational culture which have an impact on employee work motivation. The implications of high work motivation can improve employee performance and productivity at work.

Keyword: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Banking, Bandung

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Kepemimpinan	9
2.1.1.1 Konsep Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi.....	9
2.1.1.2 Definisi Kepemimpinan	10
2.1.1.3 Tipe-tipe Kepemimpinan.....	11
2.1.1.4 Dimensi Kepemimpinan.....	14
2.1.1.5 Model Kepemimpinan.....	16
2.1.2 Budaya Organisasi	17
2.1.2.1 Konsep Budaya Organisasi dalam Perilaku Organisasi ..	17
2.1.2.2 Definisi Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.3 Dimensi Budaya Organisasi	21
2.1.2.4 Model Budaya Organisasi	22
2.1.2.5 Fungsi Budaya Organisasi.....	24
2.1.3 Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.1 Konsep Motivasi Kerja dalam Perilaku Organisasi	26
2.1.3.2 Definisi Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.3 Dimensi Motivasi Kerja	28

2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja	29
2.1.3.5 Teori Motivasi Kerja	29
2.1.3.6 Jenis-jenis Motivasi Kerja	33
2.1.3.7 Model Motivasi Kerja	33
2.1.3.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel.....	36
2.1.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	36
2.1.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja .	36
2.1.5 Penelitian Terdahulu	37
2.2 Kerangka Pemikiran	41
2.3 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Objek Penelitian	44
3.2 Metode Penelitian	44
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan	44
3.2.2 Operasional Variabel.....	45
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	49
3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	51
3.2.4.1 Populasi	51
3.2.4.2 Sampel	51
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.6 <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI)	53
3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	54
3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas	54
3.2.7.2 Hasil Pengujian	59
3.3 Rancangan Analisis Data.....	61
3.3.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif	63
3.3.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	65
3.4 Pengujian Hipotesis	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75

4.1	Hasil Penelitian.....	75
4.1.1	Profil Perusahaan	75
4.1.1.1	Identitas Perusahaan.....	75
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan.....	75
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	76
4.1.1.4	Struktur Organisasi.....	76
4.1.2	Karakteristik Responden	77
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	79
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif.....	80
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit <i>Consumer Collection and Recovery</i>	80
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit <i>Consumer Collection and Recovery</i>	84
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit <i>Consumer Collection and Recovery</i>	89
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif	92
4.1.4.1	Pengujian Verifikatif Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit <i>Consumer Collection and Recovery</i> Kota Bandung.....	92
4.1.5	Pengujian Korelasi dan Koefisien Jalur	94
4.3.1	Koefisien Determinasi Total (R^2)	96
4.3.2	Pengujian Variabel Lain.....	97
4.3.3	Pengujian Secara Simultan.....	98
4.3.4	Pengujian secara Parsial.....	99
4.3.5	Pengujian <i>Kepemimpinan</i> (X_1) terhadap <i>Motivasi Kerja</i> (Y)	99

4.3.6 Pengujian Parsial <i>Budaya Organisasi (X₂)</i> terhadap <i>Motivasi Kerja (Y)</i>	100
4.3.7 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	100
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
4.2.1 Pembahasan Gambaran Kepemimpinan	103
4.2.2 Pembahasan Gambaran Budaya Organisasi.....	105
4.2.3 Pembahasan Gambaran Motivasi Kerja.....	107
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	110
4.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja	111
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	111
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	113
4.3.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	113
4.3.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	116
4.4 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.1	Data Keterlambatan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit <i>Consumer Collection And Recovery</i> Bandung Tahun 2017-2020	3
1.2	Target Dan Realisasi Pembayaran Kredit Nasabah Tahun 2017-2020	4
1.3	Data Absensi Pegawai Tahun 2017 – 2020 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit <i>Consumer Collection And Recovery</i> Bandung Tahun 2017-2019	3
2.1	Definisi Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli.....	
2.2	Definisi Budaya Organisasi Menurut Beberapa Ahli.....	
2.3	Definisi Motivasi Menurut Beberapa Ahli.....	
2.4	Hasil Penelitian Terdahulu	
3.1	Operasional Variabel	37
3.2	Jenis Dan Sumber Data	47
3.3	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4	Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan (X1)	53
3.5	Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan (X1)	56
3.6	Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X2)	57
3.7	Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X2)	57
3.8	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (Y)	58
3.9	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
3.10	Pedoman Nilai Angket	62
3.11	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	63
3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)	65
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78

4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan ...	79
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Idealized Influence</i>	79
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Intellectual Stimulation</i>	80
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Individual Consideration</i>	82
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Involvement</i>	83
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Consistency</i>	84
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Adaptability</i>	85
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Mission</i>	87
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Need for Achievement</i>	88
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Need for Power</i>	89
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Need for Affiliation</i>	90
4.16	Uji Kolmogorov Smirnov	91
4.17	Uji Multikolinearitas	93
4.18	Koefisien Regresi	95
4.19	Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	96
4.20	Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	97
4.21	Nilai Uji Signifikansi F Kepemimpina dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	97
4.22	Nilai Signifikansi Uji T Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	98
4.23	Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan.....	99
4.24	Rekapitulasi Dimensi Budaya Organisasi	101
4.25	Rekapitulasi Dimensi Motivasi Kerja	103
		105

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2.1	Model Kontingensi Kepemimpinan Dari Fiedler	16
2.2	Kepemimpinan Situasional.....	16
2.3	Model Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	21
2.4	Model Budaya Organisasi Menurut Schein.....	22
2.5	Model Budaya Organisasi Menurut Rousseau	22
2.6	Model Budaya Organisasi Menurut Hatch	23
2.7	<i>Maslow's Hierarchy Needs</i>	29
2.8	Konsep Model Motivasi	33
2.9	Kerangka Pemikiran	44
2.10	Paradigma Penelitian	45
3.1	Garis Normal Probability Plot	66
4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit <i>Consumer Collection and Recovery</i> Kota Bandung	76
4.2	Output Uji Normalitas	93
4.3	Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	94
4.4	Hasil Kontinum Variabel Kepemimpinan	102
4.5	Hasil Kontinum Variabel Budaya Organisasi.....	104
4.6	Hasil Kontinum Variabel Motivasi Kerja.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Rekapitulasi Bimbingan
- Lampiran 3 Surat Pengantar dan Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y
- Lampiran 6 Koding Karakteristik Responden & Hasil Penelitian
- Lampiran 7 Koding Variabel X1, X2, dan Y
- Lampiran 8 Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X1, X2 dan Y
- Lampiran 9 Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X1, X2 dan Y
- Lampiran 10 *Curriculum Vitae*

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afuah, A. (2004). *Business Models : A Strategic Management Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2013). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw Hill/Irwin.
- Cox Jr, T. (1994). *Cultural Diversity in Organization* (First Edit). San Fransisco: Berret-Koehler Publisher. Inc.
- Cushway, B., & Lodge, D. (1995). *Organizational Behaviour and design : Perilaku dan Desain Organisasi* (Cetakan 1). Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012a). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012b). *Understanding and Managing Organizational Behaviour* (Sixth Edit). New Jersey: Pearson.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, B. U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Grafindo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (9th ed.). Boston: McGraw Hill/Irwin.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (1998). *Fundamental of Organizational Behaviour: Key Concepts, Skills, and Best Practices* (Second Can, p. 62). Canada: McGraw-Hill Ryerson Limited.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS20.0*. Bandung: CV Alfabeta.
- Lindner, J. (2000). *Understanding Employee Motivation*. New York: McGraw-Hill Companies.Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Twelfth Ed). New York: McGraw Hill/Irwin.
- Malhotra, N. K., Birks, D. F., & Nunan, D. (2017). Marketing Research: An Applied Approach. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 976.
- Malhotra, N. K., Birks, D. F., & Wills, P. A. (2013). *Marketing Research*. (4, Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McDaniel, Carl, & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). New Jersey: Wiley.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press. Retrieved from <https://ugmpress.ugm.ac.id/id/product/sosial-politik/perilaku-organisasi>
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ratmawati, D., & Herachwati, N. (2007). *Perilaku Organisasi (Cetakan Ke)*. Universitas Terbuka.
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2011). *Essentials of Organizational Behavior* (11th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H. (2004). Organizational Culture and Leadership. In *Organizational Culture and Leadership* (Third Edit, p. 17). San Fransisco: Josey-Bass A Wiley Imprint.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (Abridged,.)*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.

- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Bali: CV Setia Bakti.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi (Edisi Pert)*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Suwarto, F. . (1999). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tewal, B., Adolfin, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi (Cetakan Pe)*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Triguno. (2000). *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational Behaviour*. Florida: The Dryden Press.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Adely, A. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3).
- Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M. (2016). Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia - Social*

- Alberto, Suprojo, A., & Adiwidjaja, I. (2014). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1–5.
- Alfatha, M. Y., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–12.
- Ananda, S. S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 67–76.
- Andriyani, T., & Noor, H. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, 663–671.
- Angelina, R. (2015). Penerapan Karakter Kepemimpinan Yang Melayani Dalam Perusahaan Keluarga X. *AGORA*, 3(2), 408–412.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT . OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Aviantara, M. P., Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education*, 3(2). Retrieved from <http://e-journal.uajy.ac.id/14649/1/JURNAL.pdf>
- Ayu, I., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN 2302-8912, 6(12), 6471–6498.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia), (1996), 124–135.
- Azizah, N. F., Thoyib, A., & Irawanto, D. W. (2014). Terhadap, Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Malang), (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–11.
- Bonaparte, E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan , Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 11(6), 3731–3764.

- Budiastuti, D. (2012). Model Knowledge Management Di Perguruan Tinggi. *Binus Business Review*, 3(9), 52–60.
- Connell, D. J. O., Mcneely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking Personal Adaptability at Work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248–259.
- Edward, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation Toward Employee Performance. *ANALITIKA*, 8(1), 56–63.
- Farfalonna, H., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT . Mustika Ratu Cabang Bandung. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 19(2), 62–75.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *Balance*, XV(2), 49–59.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *2014*, 14(02), 176–184.
- Gunawan, M. A. (2015). Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT . Freight Express Surabaya. *AGORA*, 3(1), 50–55.
- Hafulyon. (2012). Keragaman Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi. *JURIS*, 11(2), 114–131.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 10(1), 58–75.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 298–310.
- Immanuel, & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–11.
- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 81–90.

- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2011). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4).
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. ., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196–1207.
- Kasmawati, A. (2017). Perlindungan Hak Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender. *Proceedings of National Seminar*, 539–542.
- Krisdiyanto, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Aset*, 12(1), 1–15.
- Kurniawan, T. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV . Plaza Meubel Masrum Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(4).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
- Martini, T., & Yuli, V. (2017). Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD . Zidan Collection Tayu-Pati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 191–212.
- Muhammad, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT Hamatetsu Indonesia. *Value : Journal of Management and Business*, 3(1), 426–433.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 123–136.
- Ngaithe, L., Lewa, P., Ndwiga, M., & K'Aol, G. (2016). Effect of Idealized Influence and Inspirational Motivation on Staff Performance in State Owned Enterprises in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(30), 6–13.
- Ningsih, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 4(2).
- Nurjaya, & Riswan, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Riztech Multi Cemerlang Makassar. *Jurnal Economix*, 7(2), 56–63.

- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2).
- Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32(1), 106–113.
- Putra, G. P. U., & Subudi, M. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.2(7), 802–814.
- Putranto, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal OTONOMI*, 12(1).
- Putri, A. D., & Setiawina, N. D. (2013). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pekerjaan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Di Desa Bebandem. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Unud*, 2(4), 173–180.
- Rucita, S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan PT. Abadi Mukti Kirana)*. Universitas Widyatama.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saputra, A. A., Hermani, A., & Widayanto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Saputra, H., & Muhidin, S. A. (2011). Pengaruh Pemotivasian Kerja dan Perilaku Keorganisasian Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. *MANAJERIAL*, 9(18), 102–116.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Ud Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4(No. 1).
- Sikalieh, D., Ogola, M. G. O., & Linge, T. K. (2017). The Influence of Intellectual Stimulation Leadership Behaviour on Employee Performance in SMEs in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3), 89–100.

- Singh, A. K., Dutt, R., & Gupta, N. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Performance Level Of Employees In Private. Acta Oeconomica Pragensia*, 18(6), 49–67. <https://doi.org/10.18267/j.aop.321>
- Sokro, E. (2012). Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture , Motivation And, 3(1998), 106–119.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Suhartono, I. (2010). Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru. *Among Makarti*, 3(5), 105–118.
- Sukoco, I., & Dewi, R. (2018). Analysis Of Organizational Culture At The Peak Management Level In PT X Medan North Sumatera. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 143–151.
- Suprihhadi, H., & Sulistio, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(12).
- Suputra, G. A., Dewi, I. G. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Mandiri Tbk. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 29–62.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462–471.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Tueno, N. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, III, 68–76.
- Ulfah, N., Nurcahyo, P. J., & Dwiandhono, I. (2013). Model Kuantitatif Manajemen Kelelahan dan Beban Kerja untuk Peningkatan Produktivitas Pekerja Penggilingan Padi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 7(10), 477–480.

- Vijay, S., Jain, A., Kolhe, R., Kaur, M., & Khandelwal, E. (2016). *Global Human Capital Trends 2016*. Texas.
- Vortuna, B. V. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG . Kreet Baru Malang) The Effect Of Performance Assessment And Compensation On Work Motivation (A Study On Employees Of PG . Kreet Baru Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 6(01)*, 1–16. Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4412/0>
- Wardhani, V. K., Iriuwono, I., & Achsin, M. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Obyektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Ekonomika-Bisnis*, 5(1), 63–74.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan AN Tour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3).
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Yadi, H., Nurliza, & Maswadi. (2013). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT . Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate. *Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian*, 2(3), 1–17.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *HUMANIORA*, 5(1), 494–500.
- Zulfitri. (2016). Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pekerja Pada BRI Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai. *KURS*, 1(1), 111–124.