|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Jurnal Manajemen Diversitas**  Volume 3 Nomor 1  [E-ISSN:](https://issn.lipi.go.id/terbit/detail/1566793559)  dan [P-ISSN:](https://issn.lipi.go.id/terbit/detail/1566793763)  Journal Homepage  [https:](https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk) |  |

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA JENDERAL AHMAD YANI SEMARANG**

**Asep Saepullah**1 **dan Atik Sekianti**2

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Email

## Abstrak

Penurunan motivasi kerja pegawai yang terjadi di lingkungan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menguji beberapa variable seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan perbaikan bagi PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Kesimpulan dari hasil analisis uji t secara parsial masing- masing variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dua diantara nya variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diteliti menunjukkan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang terjadi di lingkungan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang sedangkan variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Sedangkan analisis uji F yang dilakukan didapat hasil bahwa hipotesis penelitian variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.294. Jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabelmotivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0.729 dan variabel lingkungan kerja jika mengalami kenaikan satu satuan maka variabelmotivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0.049.

Nilai R square sebesar 0.624 memberikan arti bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mewakili sebesar 62.4% dari seluruh variabel yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya 37.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, motivasi kerja*.

## Abstract

*Decreased employee work motivation that occurs in the environment of PT Angkasa Pura I (Persero) General Ahmad Yani Airport Semarang makes the writer interested in conducting this research with the aim to test several variables such as leadership style, organizational culture, and work environment whether it has a significant effect on motivation employee work. The results of the research are expected to provide improvements for PT Angkasa Pura I (Persero) Jenderal Ahmad Yani Airport, Semarang.*

*The conclusion from the results of the partial t test analysis of each variable of leadership style, organizational culture and work environment, all of which showed a significant influence on employee work motivation that occurred in PT Angkasa Pura I (Persero) General Ahmad Yani Airport, Semarang.*

*While the analysis of the F test conducted obtained the results that the research hypothesis of leadership style variables, organizational culture and work environment simultaneously had a significant effect on the work motivation of employees of PT Angkasa Pura I (Persero) Jenderal Ahmad Yani Airport, Semarang.*

*The regression coefficient of the leadership style variable has increased by one unit so the work motivation variable will increase by 0.294. If the organizational culture variable increases one unit, the work motivation variable increases by 0.729 and the work environment variable increases one unit, the work motivation variable increases by 0.049.*

*R square value of 0.624 means that the leadership style, organizational culture and work environment variables represent 62.4% of all variables that have an influence on employee work motivation. While the remaining 37.6% is influenced by other factors not discussed in this study.*

**Keywords:** *leadership style, organizational culture and work environment, work motivation.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan disiplin. Dengan dukungan sumber daya manusia yang mampu bekerja keras, efektif, efisien dan mempunyai produktivitas yang tinggi maka semua yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat diwujudkan. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan, faktor penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi diperlukan kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu memberikan motivasi para karyawan untuk meningkatkan etos kerjanya.

Permasalahan berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut perhatian lebih, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya yang menjalankan dan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak akan mudah tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan, lebih jauh peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dijelaskan dari segi teori sumber daya manusia dimana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi.

Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia ahli dan handal yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan nilai tambah tersebut merupakan asset penting bagi perusahaan. Pengutamaan pada aspek pelayanan pengguna jasa bandara, selain aspek keselamatan dan keamanan pada akhirnya berdampak pada strategi peningkatan pendapatan. Pengalaman positif penumpang (passenger experience) di bandara harus ditingkatkan dan diharapkan dengan passenger experience yang menyenangkan di bandara dapat merangsang calon penumpang untuk berbelanja di bandara.

Untuk menunjang pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat diperlukan hal-hal yang mampu memotivasi karyawan dimana sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dari hal-hal yang memotivasi pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik untuk mensinergikan budaya organisasi dan lingkungan kerja meskipun secara tidak langsung terhubung dengan kegiatan operasional namun efek yang ditimbulkan akan sangat memberikan energy yang positif dan loyalitas yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja mempunyai tujuan diantaranya adalah 1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3. Meningkatkan disiplin kerja, 4. Meningkatkan prestasi kerja, 5. Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6. Meningkatkan produksivitas dan efisiensi, 7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi yang cukup mendasar yaitu gaya kepemimpinan, akan sangat memberikan efek yang besar bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sebagai pemimpin perlu memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan dengan menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan setelah berdiskusi terlebih dahulu. Karyawan pun pada akhirnya akan membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, pimpinan yang baik memberikan petunjuk kepada para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas mereka pada prosedur yang sudah ditetapkan.

## METODE

Penelitian ini terfokus pada masalah yang disebutkan diatas, terdapat beberapa faktor yang yang mampu memberikan motivasi kerja para pegawai. Penelitian ini membatasi pada : (1) Kepemimpinan; (2) Budaya organisasi; (3) Lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut diatas mengindikasikan terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan sumber yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan hasil kuesioner tertutup yang diisi oleh responden, yang berisi pendapat dari obyek penelitian ini, yaitu seputar pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

**Tabel 1**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 124 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 3,50678219 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,072 |
| Positive | ,072 |
| Negative | -,039 |
| Test Statistic | | ,072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,175c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0, hasil uji nya terdistribusi normal. Karena nilai signifikansi 0.175 tersebut melebihi dari signifikansi 0.05, maka dapat dikatakan data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada penelitian ini pengujian linearitas dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 2**

**Uji Linearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| y \*  Gaya Kepemimpinan | Between Groups | (Combined) | 2265,516 | 24 | 94,397 | 5,023 | ,000 |
| Linearity | 1853,709 | 1 | 1853,709 | 98,642 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 411,808 | 23 | 17,905 | ,953 | ,531 |
| Within Groups | | 1860,443 | 99 | 18,792 |  |  |
| Total | | 4125,960 | 123 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| y \*  Budaya Organisasi | Between Groups | (Combined) | 2618,194 | 18 | 145,455 | 10,129 | ,000 |
| Linearity | 2387,410 | 1 | 2387,410 | 166,258 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 230,784 | 17 | 13,576 | ,945 | ,524 |
| Within Groups | | 1507,766 | 105 | 14,360 |  |  |
| Total | | 4125,960 | 123 |  |  |  |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| y \*  Lingkugan Kerja | Between Groups | (Combined) | 1994,202 | 16 | 124,638 | 6,256 | ,000 |
| Linearity | 1571,821 | 1 | 1571,821 | 78,895 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 422,381 | 15 | 28,159 | 1,413 | ,154 |
| Within Groups | | 2131,758 | 107 | 19,923 |  |  |
| Total | | 4125,960 | 123 |  |  |  |

Pada tabel diatas hasil dari uji linearitas yang dilakukan pada Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai uji linearitas sebesar 0.531 karena nilai ini lebih besar dari 0.05, maka variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan terdapat hubungan linear dengan variabel Motivasi Kerja. Dan uji linearitas yang dilakukan pada Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai uji linearitas sebesar 0.524, karena nilai ini lebih besar dari 0.05 maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan terdapat hubungan linear dengan variable Motivasi Kerja. Begitu pula dengan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai uji linearitas sebesar 0.154 karena nilai ini lebih besar dari 0.05, maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan terdapat hubungan linear dengan variabel Motivasi Kerja.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variable* *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso dalam Duwi Priyatno (2008:39) jika VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

**Tabel 3**

**Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2,180 | 2,066 |  | 1,055 | ,293 |  |  |
| Gaya kepemimpinan | ,294 | ,072 | ,300 | 4,064 | ,000 | ,560 | 1,786 |
| Budaya organisasi | ,729 | ,123 | ,540 | 5,901 | ,000 | ,365 | 2,742 |
| Lingkungan kerja | ,049 | ,122 | ,035 | ,403 | ,688 | ,415 | 2,409 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukan nilai VIF dari variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebesar 1.786, 2.742 dan 2.409. Karena nilai VIF dari ketiga variabel ini lebih kecil dari 10, maka dinyatakan tidak ada masalah multikolinearitas pada kedua variabel tersebut. Artinya tidak ada hubungan multikolinearitas antar variabel independen Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

**Tabel 4**

**Uji t variable gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,277 | 2,232 |  | 3,261 | ,001 |
| Gaya kepemimpinan | ,657 | ,066 | ,670 | 9,976 | ,000 |
| a. Dependent Variable: y | | | | | | |

Sumber: Data olah peneliti

Pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 0.05 dan nilai t tabel dari 124 responden adalah 9.976. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.7 nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.863. Karena nilai t hitung 9.976 > t tabel 1.979, maka artinya ada pengaruh signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.657, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabelMotivasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.657. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan *support* kepada para karyawan untuk bekerjasama dan memberikan hasil kerja yang baik akan menciptakan wibawa dihadapan karyawan nya. Gaya kepemimpinan yang mampu mengkoordinasikan bawahan dengan baik serta memberikan ide dan solusi akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

**Tabel 5**

**Uji t variable budaya organisasi terhadap motivasi kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6,579 | 1,780 |  | 3,695 | ,000 |
| Budaya organisasi | 1,026 | ,079 | ,761 | 12,943 | ,000 |
| a. Dependent Variable: y | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti

Pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 0.05 dan nilai t tabel dari 124 responden adalah 1.979. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.8 nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 12.943. Karena nilai t hitung 12.943 > t tabel 1.979, maka artinya ada pengaruh signifikan variable budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 1.026 artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.026. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Sangat memungkinkan dimana budaya organisasi yang ada menjadi hal yang signifikan terhadap motivasi kerja disebabkan kejenuhan karyawan terhadap kebiasaan dalam interaksi keseharian dimana karyawan hanya bisa menerima tanpa bisa melakukan inovasi dan berkreativitas dalam pekerjaannya serta tidak memiliki kesempatan yang lebih baik dalam karir yang dikarenakan kurangnya apresiasi pimpinan atas hasil kerja karywan.

**Tabel 6**

**Uji t variable lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,858 | 2,383 |  | 3,716 | ,000 |
| Lingkungan kerja | ,876 | ,101 | ,617 | 8,665 | ,000 |
| a. Dependent Variable: y | | | | | | |  |
|  | | | | | | |  |

Sumber: data diolah peneliti

Pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 0.05 dan nilai t tabel dari 124 responden adalah 1.979. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9 nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 8.665. Karena nilai t hitung 8.665 > t tabel 1.979, maka artinya ada pengaruh signifikan variable lingkugan kerja terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi variabel lingkugan kerja sebesar 0.876 artinya jika variabel lingkugan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.876. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkugan kerja dengan motivasi kerja.

Kelengkapan peralatan kerja, prosedur dan kelengkapan keamanan dalam bekerja serta suasana yang nyaman memberikan kelancaran pada karyawan seperti hal nya alat-alat penunjang kerja yang memadai, ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik, ketersediaan tempat ibadah, kejelasan prosedur kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja sebaik mungkin serta memberikan dorongan atau motivasi para karyawan untuk meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

## SIMPULAN

Setelah melakukan serangkaian uji data kuesioner dan menganalisa untuk penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang maka penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawaia PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang. Dengan terjalinnya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dengan memberikan dukungan dan apresiasi kerja serta memberikan solusi atau pun saran dalam setiap permasalahan yang dihadapi akan menciptakan motivasi tersendiri bagi setiap pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t parsial variabel gaya kepemimpinan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawaia PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang. Menumbuhkan motivasi yang positif bagi pegawai melalui budaya organisasi dapat melalui berbagai kebiasaan-kebiasaan yang berlaku berdasarkan profesionalisme seperti kesempatan dalam berinovasi, berkreativitas, dan sebagainya hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t parsial variabel budaya organisasi .
3. Kondisi lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang. Lingkungan kondusif yang ditunjang dengan berbagai fasilitas pendukung dan hubungan yang baik antar karyawan memberi semangat yang baik bagi para pegawai untuk bekerja lebih efektif hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t parsial variabel lingkungan kerja
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang, hal ini berdasarkan perhitungan uji F yang dilakukan atas variable – variable independent terhadap variable dependent.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abraham H. Maslow, 2017, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Bagus Surya Kurniawan dan Hertiana Ikasari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta*. Jurnal Univ Dian Nuswantoro. Yogyakarta

Mohammad Aldrin Akbar, Maklon Boseren. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua.* Jurnal Universitas Yapis Papua. Papua

Muhamad Ferdiansyah. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura Ii (Persero).* Jurnal Univ Negeri Jakarta. Jakarta

Nachrowi D. 2019, *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika, untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

Nawawi, H. 2017. *Perencanaa SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Ray Gullat, 2019, *Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pemimpin dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sadili, Samsudin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Sagala, Syaiful. 2019. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Samsul Efendi, Masluyah Suib, Aswandi. 2020. *Pengaruh Perilaku Kemimpinan dan Motivasi Belajar Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMA Negeri di sub rayon 2 kabupaten Bengkayang.* Artikel Ilmiah. Pontianak: FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

Sarwoto. 2018. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Prodktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju

Sondang. P. Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sudaryono. 2017. *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Sugiyono. 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* Alfabeta, Bandung.

Suharso Puguh, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif unuk Bisnis*. Jakarta: PT. Remaja Rosida Karya.

Suwatno. & Priansa, D. 2018. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta

Tika H. Moh. Pabundu, 2017. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke - 4, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Veithzal, Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.*Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Grafindo

Yuki, 2017, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Terjemahan Indeks, Jakarta.