



ANALYSIS OF FACTORS OF ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION WHICH AFFECT EMPLOYEES WORK IN THE CITY OF BANDAR LAMPUNG

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG

Dinda Ayu Purnamasari¹, Sodirin², Deviana Sari³

^{1,2,3} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

E-mail: dinda.ayupurnamasari@gmail.com¹, sodirinamrullah@gmail.com²,
devianasari.18@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Dinda Ayu Purnamasari
dinda.ayupurnamasari@gmail.com

Key words:

organizational culture,
employee motivation and
performance.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1055 - 1063

ABSTRACT

The object of this research is the Bandar Lampung City Manpower Service which is located at Jl. Doctor Susilo No. 1 Sumur Batu Village, Teluk Betung Utara District, Bandar Lampung City. The Bandar Lampung City Manpower Service is an implementing element of regional autonomy that carries out the affairs of the Bandar Lampung City Regional Government which is led by a Head of Service who is based and is responsible to the Mayor through the Regional Secretary. The problem faced is the problem of organizational culture which can be seen from the lack of employee loyalty to the organization. The problem that arises related to motivation is the low desire of employees to complete the work according to the predetermined time. The proposed research hypothesis is "allegedly organizational culture influences employee performance, it is suspected that motivation influences employee performance and it is suspected that organizational culture and motivation both influence on employee performance. The data collection of this research uses the total sampling technique method, which means that the total number of employees is 52 people. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the first hypothesis was rejected, namely organizational culture style does not affect employee performance. The second hypothesis is accepted, namely motivation influences employee performance. And the third hypothesis is accepted, namely organizational culture and motivation simultaneously have an influence on employee performance at the Bandar Lampung City Manpower Office.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Dinda Ayu Purnamasari <i>dinda.ayupurnamasari@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai</p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 1055 - 1063</p>	<p>Objek penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Doktor Susilo No.1 Kelurahan Sumur Batu Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Masalah yang dihadapi adalah masalah budaya organisasi dapat terlihat dari kurangnya kesetiaan pegawai kepada organisasi. Permasalahan yang timbul berkaitan dengan motivasi adalah masih rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan diduga budaya organisasi dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode teknik total <i>sampling</i> artinya jumlah seluruh pegawai yaitu 52 orang. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang ditolak yaitu gaya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk hipotesis kedua diterima yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan hipotesis ketiga diterima yaitu budaya organisasi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.</p> <p><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Dalam peningkatan kinerja karyawan, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan (Muis et al., 2018). Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap concern organisasi (Kurniawati, 2017).

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan pegawai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Paramita, 2018). Mengingat pegawai merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Majid & Faizah, 2020). Sehingga

tercapainya kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Anwar *et al.*, 2020).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Damanik & Boimau, 2019), (Dwiqi *et al.*, 2020). Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Ferdian & Devita, 2020), (Widya Astri, Pupung Purnamasari, 2018).

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang berperan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi (Andreani & Halim, 2017), (Brahmasari & Suprayetno, 2018), (Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, 2019).

Permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan target, adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, dan adanya pegawai yang tidak ditempatkan pada jam kerja (Deviana Sari, 2018), (Hanafi & Yohana, 2017).

Permasalahan lainnya yang berkaitan erat dengan budaya organisasi dan motivasi kerja adalah penyediaan tempat kerja yang masih kurang nyaman seperti fasilitas-fasilitas yang disediakan masih kurang memadai, kurangnya penyediaan fasilitas komputer yang *up to date* sehingga membuat rendahnya keinginan untuk mempelajari teknologi pada beberapa pegawai dan pengawasan yang dilakukan pimpinan masih tergolong rendah sehingga masih ada beberapa pegawai yang merasa kesulitan saat mengerjakan tugas yang menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan (H. Teman Koesmono, n.d.), (Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, 2019), (Lukman, 2017).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung (Wulandari, 2022), (Kriantono, 2018). *Grand theory* yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen, *middle theory*-nya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan *applied theory*-nya adalah Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai. Istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu (Murti, 2013), (Dr. Juliansyah Noor, S.E., 2016).

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Mulya Tri Marga di Bandar Lampung yang dilakukan (Fahrizi *et al.*, 2022). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang berupa hubungan antara pimpinan dengan bawahan pada perusahaan terhadap produktivitas karyawan adalah

positif. Pengaruh gaya kepemimpinan melalui struktur tugas produktivitas kerja adalah positif (Veithzal & Jauvani, 2010).

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. 2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. 3) Ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung (Saputra et al., 2017).

METODE PENELITIAN

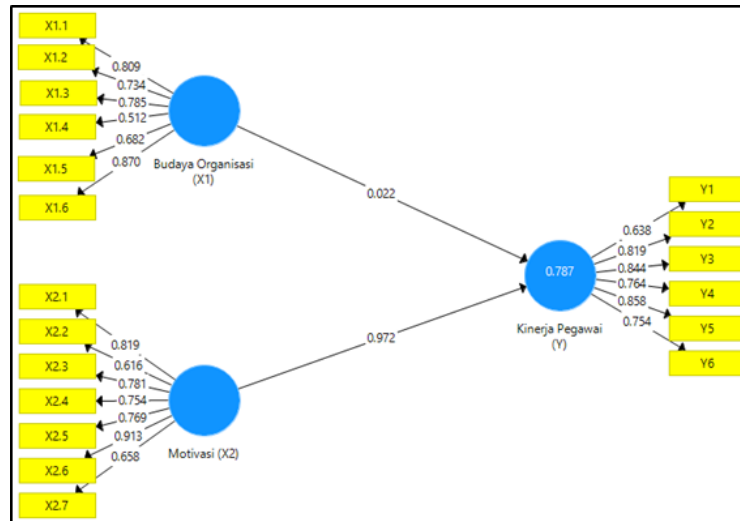
Studi kasus bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, yang beralamat di Jl. Doktor Susilo No.1 Kelurahan Sumur Batu Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung 35212 (Natanael Ariesandi Rusli & Estika P Sani, 2022). Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan November 2022-April 2023 (Kalalo & Pontoh, 2020). Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Budaya organisasi (X_1), 2) Motivasi (X_2). Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan pengujian instrument menggunakan skala likert (Sitepu, 2013). Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sodirin & Elina, 2018). Observasi dan dokumentasi juga dilakukan untuk mendapatkan data pendukung lainnya (Salbiyah & Mahardhika, 2018). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang berjumlah 52 orang (Silalahi, 2009). Untuk menunjang penelitian agar lebih baik lagi penelitian ini menggunakan metode total *sampling* (Singarimbun, Masri Effendi, n.d.).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 3 yang merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat (Juliandi, 2018). Untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi berkaitan dengan pengambilan sampel dan teknik wawancara digunakan triangulasi (Rukky, 2014). Teknik ini bertujuan untuk melakukan pengecekan ulang dengan cara mengkombinasikan berbagai jenis metode kualitatif sehingga data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti (Sofyan Syafri Harahap, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2024 terdiri dari 28 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 53,84% dan 24 orang pegawai berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 46,16%. Mayoritas usia responden berkisar antara 41-60 tahun atau sebanyak 61,52% dari total 52 responden. Kemudian komposisi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat untuk responden yang lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) terdapat 14 orang atau sebanyak 26,93%. Untuk responden yang berpendidikan Sarjana (S1) terdapat 28 orang atau 53,84% dan responden yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) ada 10 orang atau sebanyak 19,23%.

Berikut ini hasil uji validitas kuesioner Analisis Faktor-Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang merupakan hasil *output* dari *outer loading* menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat Gambar 1.



Gambar 1. Hasil *Output* dari *Outer Loading* Menggunakan Smart PLS 3.0

Tabel 1. Hasil *Output* dari *Outer Loading* Smart PLS 3.0

	Budaya Organisasi (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
X _{1.1}	0.809		
X _{1.2}	0.734		
X _{1.3}	0.785		
X _{1.4}	0.512		
X _{1.5}	0.682		
X _{1.6}	0.870		
X _{2.1}		0.819	
X _{2.2}		0.616	
X _{2.3}		0.781	
X _{2.4}		0.754	
X _{2.5}		0.769	
X _{2.6}		0.913	
X _{2.7}		0.658	
Y1			0.638
Y2			0.819
Y3			0.844
Y4			0.764
Y5			0.858
Y6			0.754

Dari hasil *outer loading* yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa uji nilai *outer loading* sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dalam Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan Aplikasi Smart PLS 3.0

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X_1)	0.866
Motivasi (X_2)	0.884
Kinerja Pegawai (Y)	0.877

Dari Tabel 2 diatas didapat semua variabel nilai Cronbach alpha diatas 0,8 yang berarti dapat disimpulkan semua konstruk reliabel sehingga memenuhi asumsi reliabilitas.

Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat di lihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.716	0.704

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%. Ini berarti bahwa 71,6% variasi variabel eksogen budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) dapat menjelaskan variabel endogen kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Sedangkan 28,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti insentif, lingkungan kerja, disiplin dan lain sebagainya.

Uji t digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Dengan menggunakan *Smart PLS 3.0* maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t Menggunakan Smart PLS 3.0

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X_1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,119	0,149	0.128	0.932	0.352
Motivasi (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.788	0,766	0.109	7.199	0

Diketahui nilai P Value untuk pengaruh X_1 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,352 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu (H1) ditolak yaitu gaya budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Kemudian nilai P Value untuk pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Tabel 5. Nilai f-Square

	Budaya Organisasi (X_1)	Motivasi (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Organisasi (X_1)			0.022
Motivasi (X_2)			0.972

Kesimpulan nilai f-Square dapat dilihat pada tabel 15 adalah sebagai berikut: Variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,022 memiliki efek sedang (moderat) dan X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0.972 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap Y (kinerja pegawai) dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu (H1) diterima yaitu gaya budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Lampung.

Diketahui nilai P Value untuk pengatuh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Kesimpulan nilai f-Square dapat adalah sebagai berikut: Variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki efek sedang (moderat) dan X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Hasil dari R Square variabel eksogen budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) dapat menjelaskan variabel endogen kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Dari hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel eksogen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, F., & Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Anwar, K., Kurniawan, L. D., Rahman, M. I., & Ani, N. (2020). Aplikasi Marketplace Penyewaan Lapangan Olahraga dari Berbagai Cabang Dengan Metode Agile Development. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 9(2), 264–274. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v9i2.905>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018). 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). <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Damanik, D., & Boimau, A. F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202–214.
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Media Sahabat Cendekia*. <http://repository.unik-kediri.ac.id/id/eprint/543>

- Deviana Sari, M. A. (2018). Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Terjadinya Fraud Pada Sekorak Pemerintahan Kota Bandar Lampung: Presepsi Pegawai Pemerintah (pp. 37–48).
- Dr. Juliansyah Noor, S.E., M. M. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah.
- Dwiqui, G. C. S., Sudatha, I. G. W., & Sukmana, A. I. W. I. Y. (2020). Pengembangan Multimedia Pembelajaran Interaktif Mata Pelajaran IPA Untuk Siswa SD Kelas V. *Jurnal Edutech Undiksha*, 8(2), 33. <https://doi.org/10.23887/jeu.v8i2.28934>
- Fahrizi, F., Saleh, K., Aprianis, A., & Ahiruddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mulya Tri Marga di Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–103. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1511>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- H. Teman Koesmono. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Juliandi, A. (2018). Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). hal.91. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kalalo, F. P., & Pontoh, K. C. (2020). *The Use of Artificial Intelligence (AI) in Legal Framework for International Arbitration Practices in Indonesia*. 472(Adric 2019), 6–10. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200917.002>
- Kriantono, R. (2018). Teknik Praktis Riset Komunikasi. Disertai Contoh Praktis Riset Media, Pr, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran (Ed. ke 1 C).
- Kurniawati, Putri. (2017). No Titleالابتزاز الإلكتروني.. جرائم تتغذى على طفرة «التواصل». Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01, 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.24258/jba.v8i1.85>
- Lukman. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta). *Komunikasi*, 8(3), 147–152.
- Majid, A., & Faizah, E. N. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economics, Management, and Business Research*, 1(2), 132–152. www.jember.umla.ac.id

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Murti, H. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Natanael Ariesandi Rusli, & Estika P Sani. (2022). Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29-38. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i1.147>
- Paramita, M. (2018). Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Syarikah : Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.30997/jsei.v3i2.900>
- Rukky, A. (2014). Menjadi Executive Manajemen SDM Profesional.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Minat Memilih Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM Surabaya Tahun 2017. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(01). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i01.1255>
- Saputra, E., Hakim, L., & Anggraini, D. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Unrika*, 4(2), 1-22.
- Silalahi, U. (2009). Metode Penelitian Sosial.
- Singarimbun, Masri Effendi, S. (n.d.). Metode Penelitian Survei.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123-1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Sodirin, S., & Elina, M. (2018). Pengaruh Kinerja Tenaga Penjualan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Arthanza di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 3(1), 45-56. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v3i1.379>
- Sofyan Syafri Harahap. (2018). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan.
- Veithzal, R., & Jauvani, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed). Rajawali Pers.
- Widya Astri, Pupung Purnamasari, M. M. (2018). Pengaruh Audit Tenure, Ukuran KAP dan Reputasi KAP Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2015). *Prosiding Akuntansi*. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.10328>
- Wulandari, F. (2022). Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Issue February).