

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGELOLA APARTEMEN P3SRS  
(PERHIMPUNAN PEMILIK DAN PENGHUNI SATUAN RUMAH SUSUN) TUNJUNGAN  
PLAZA 5 SURABAYA**

**MUCLIS ARDIANSYAH**

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

Untuk tetap dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, maka kinerja karyawan P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya harus terus ditingkatkan, secara periodik dilakukan penilaian kinerja karyawan agar dapat mengetahui fluktuasi naik turunnya kinerja karyawan, apabila ada penurunan kinerja maka dilakukan komunikasi terhadap karyawan yang bersangkutan secara baik mengapa terjadi penurunan tersebut kemudian dicarikan solusinya agar terjadi kenaikan kinerjanya. Menurut peneliti ada beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya, misalnya pimpinan perusahaan dalam mengelola perusahaan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya”.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik sampling yaitu *total sampling* / sensus diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode Analisis Regresi Berganda dan menggunakan Uji Statistik diperoleh hasil pengujian yaitu Uji Validitas menghasilkan data penelitian valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian berdistribusi normal, Uji Heteroskedastisitas hasilnya tidak ada unsur heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas hasilnya lulus Uji Multikolinearitas.  $Y = 0,794 + 0,384 X_1 + 0,328 X_2 + 0,284 X_3$  merupakan persamaan Analisis Regresi Berganda, dengan arti variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. 2)

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. 3) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. 4) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. 5) Motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,946 atau 94,6 % dan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kepemimpinan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

*To be able to compete with competing companies, the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees must continue to be improved, periodically evaluating employee performance in order to find out fluctuations in employee performance, if there is a decrease in performance, communication is made to the employee concerned as to why this happened the solution is then searched for a solution to increase performance. According to researchers there are several things related to the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees, for example the leadership of the company in managing the company, organizational culture, and work motivation of employees. Therefore, researchers conducted a study entitled "The Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya". This research is a type of quantitative research, using a sampling technique that is the total sampling / census obtained a sample of 50 respondents. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, organizational culture, and work motivation on employee performance. By using the Multiple Regression Analysis method and using the Statistical Test the test results are obtained that the Validity Test produces valid research data, the Reliability Test results are reliable, the Normality Test results are normally distributed research data, the Heteroscedasticity Test results there is no element of heteroscedasticity, the Multicollinearity Test results pass the Multicollinearity Test.  $Y = 0.794 + 0.384 X1 + 0.328 X2 + 0.284 X3$  is the equation of Multiple Regression Analysis, with the meaning of leadership variables (X1), organizational culture (X2) and work motivation (X3). The conclusions of this study are 1) Leadership, organizational culture and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees. 2) Leadership partially has a significant effect on the performance of Tunjungan Plaza 5 Surabaya P3SRS employees. 3) Organizational culture partially significantly influences the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees. 4) Work motivation partially has a significant effect on the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees. 5) The most dominant work motivation influences the performance of P3SRS Tunjungan Plaza 5 Surabaya employees. Obtained the value of the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.946 or 94.6% and the independent variable that has a dominant influence is the leadership variable.*

**Keywords : Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance**

### 1. PENDAHULUAN

Untuk tetap dapat ikut kompetisi dalam era globalisasi ini maka perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (karyawannya). Untuk itulah Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya memerlukan suatu manajemen yang mampu mengelola Sumber Daya Manusia tersebut. Menurut

Hasibuan (2017:1) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur – unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Sutrisno (2017:213) peran pimpinan

suatu organisasi memegang peran yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus tugas ini tidaklah mudah karena harus memahami perilaku setiap bawahannya yang berbeda-beda. Budaya organisasi di Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya Tunjungan Plaza 5 Surabaya telah mengikat semua karyawan maupun pimpinan dalam tingkah laku, disiplin kerja, nilai-nilai yang dianut, norma-norma dalam menjalankan perusahaan. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan mewarnai semua anggota organisasi untuk berbuat yang terbaik bagi Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya, setiap ada kesulitan yang dihadapi oleh karyawan maka pimpinan mempunyai kewajiban untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut. Pimpinan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya harus mengetahui masing-masing motivasi karyawannya karena setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, hal ini dikarenakan kebutuhan masing-masing karyawan juga berbeda antara yang satu dengan lainnya. Dengan motivasi yang tinggi maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. Kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya selalu mengalami naik turun hal ini tentu saja sebagai tugas pemimpin untuk melakukan suatu evaluasi kinerja agar diketahui kenapa kinerja karyawan

mengalami penurunan dan apa yang harus dilakukan agar mengalami peningkatan kinerja. Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya ?
- 2) Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya ?
- 3) Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya ?
- 4) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya ?
- 5) Diantara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kepemimpinan

Menurut Sharma dalam Tohardi (2017:295) kepemimpinan adalah berkenaan dengan proses

mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sutrisno (2017:214) mengutip beberapa pendapat para ahli yaitu Terry (1960) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Tohardi (2017:300) indikator-indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Pimpinan selalu memberi perintah dengan jelas.
- 2) Pimpinan mempunyai cara komunikasi yang baik dengan bawahannya.
- 3) Pimpinan selalu memberi semangat kepada bawahannya.
- 4) Pimpinan selalu menegakkan kedisiplinan.

### **B. Budaya Organisasi**

Menurut Tannady (2017:259), kondisi ideal dalam implementasi budaya organisasi adalah kondisi dimana budaya dan nilai – nilai yang dianut organisasi sesuai dengan budaya dan nilai – nilai yang dianut oleh karyawan. Kondisi ini disebut dengan *person organizational fit*. Menurut Mangkunegara (2017:28), budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Indikator–indikator budaya organisasi menurut pendapat Edison (2016:131), yaitu :

- 1) Anggota organisasi mendapatkan kepuasan dalam mengembangkan diri.
- 2) Dalam menetapkan rencana kerja, untuk mencapai tujuan tersebut mengējarnya dengan antusias.
- 3) Masing – masing anggota organisasi saling menghargai pendapat orang lain.
- 4) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

### **C. Motivasi Kerja**

Menurut para ahli, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Tohardi (2017:334). Menurut Wibowo (2017:321), apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan/ organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi/ perusahaan. Indikator- indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengambil teori motivasi Teori Dua Faktor Frederick Herzberg yang dikutip oleh Sunyoto (2018:196) antara lain :

- 1) Prestasi.
- 2) Promosi kenaikan pangkat.
- 3) Gaji
- 4) Hubungan antar pribadi.

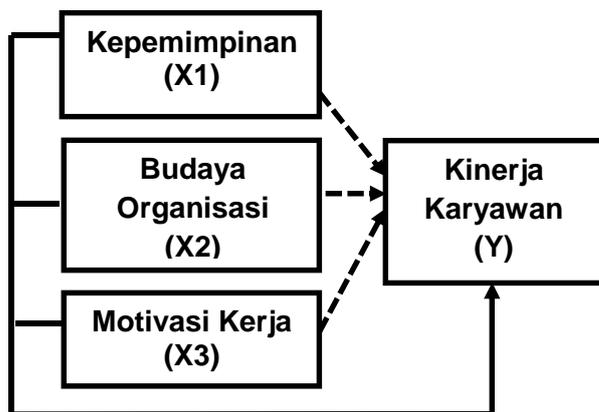
### **D. Kinerja Karyawan**

Menurut Abdullah (2016:4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun (2016:233-234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu

pekerjaan tertentu, maka indikator-indikator kinerja yaitu :

- 1) Jumlah pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Kemampuan kerjasama.

Berdasarkan hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian ini beserta arah hubungan tersebut, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan :

- > = Garis tidak terputus – putus adalah pengaruh simultan.  
 - - - - -> = Garis terputus – putus adalah pengaruh parsial

Gambar 1. Kerangka Konseptual  
 Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada populasi dengan sampel tertentu yang representatif. Menurut pendapat Sugiyono (2017:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya yang berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini, peneliti menganggap bahwa jumlah anggota populasi dianggap sedikit, yaitu 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2017:62) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2017:121) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan 1	0,778	Valid
Kepemimpinan 2	0,900	Valid
Kepemimpinan	0,844	Valid

3		
Kepemimpinan 4	0,676	Valid
Budaya Organisasi 1	0,682	Valid
Budaya Organisasi 2	0,859	Valid
Budaya Organisasi 3	0,896	Valid
Budaya Organisasi 4	0,826	Valid
Motivasi Kerja 1	0,797	Valid
Motivasi Kerja 2	0,793	Valid
Motivasi Kerja 3	0,875	Valid
Motivasi Kerja 4	0,839	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,803	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,821	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,907	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,774	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui masing-masing variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3 sehingga dikatakan valid. Menurut pendapat Sujianto (2017:105) menyatakan bahwa suatu item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

Uji Reliabilitas (Uji Keandalan) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:47).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kepemimpinan	0,981	Reliabel
Budaya Organisasi	0,975	Reliabel
Motivasi Kerja	0,978	Reliabel

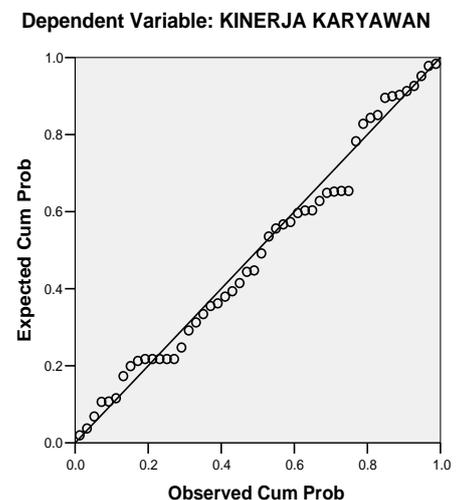
Kinerja Karyawan	0,970	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai *Alpha Cronbach* variabel kepemimpinan sebesar 0,981. Variabel budaya organisasi sebesar 0,975. Variabel motivasi kerja sebesar 0,978. Variabel kinerja karyawan sebesar 0,970. Sehingga data penelitian lulus Uji Reliabilitas karena semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Menurut Noor (2016:165) tentang Uji Reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut apabila hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesiner tersebut reliabel.

Uji Normalitas berdasarkan pengolahan data dengan SPSS for Windows diperoleh hasil :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

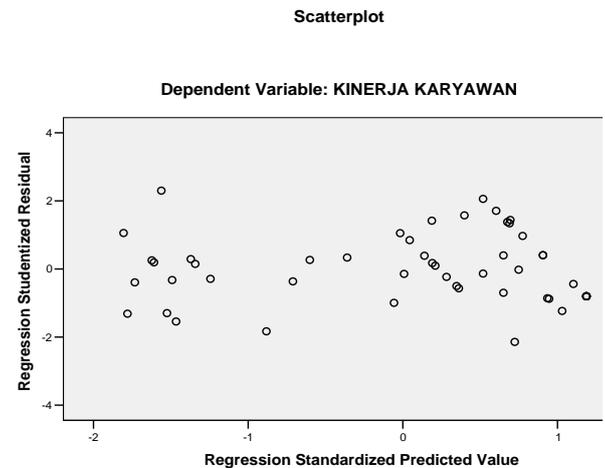
Menurut pendapat Sujianto (2017:78) menjelaskan bahwa Uji Normalitas adalah suatu uji yang berguna untuk

mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Hal ini dapat diketahui pada hasil *output SPSS* pada gambar 2 yaitu titik-titik mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan pada gambar *Normal PP Plot of Regression Standardized Residual* maka dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.

Menurut Sujarweni (2017:186) Uji Heterokasditisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokasditisitas pada suatu model dapat di lihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heterokasditisitas jika titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu. Berdasarkan gambar 3 *Scatterplot* data penelitian menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, dikarenakan :

- a) Penyebaran titik - titik data tidak berpola tertentu.
- b) Titik - titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- c) Titik - titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja pada sumbu horisontal angka nol.

Uji Heteroskedastisitas pada pengolahan data dengan *SPSS for Windows* diperoleh :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Menurut Ghozali (2018:105) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Korelasi antara variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria yaitu jika angka *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel 3 diketahui semua variabel mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dikatakan data hasil kuisisioner terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

#### Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	,152	6,595
	BUDAYA ORGANIS	,107	9,300
	MOTIVASI KERJA	,109	9,172

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh pada pengolahan data dengan *SPSS for Windows* diperoleh hasil :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974	,946	,946	,931	1,90

a.Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, ORGANISASI

b.Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,946 atau 94,6 % artinya variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 94,6 % pada. Sedangkan sisanya 100 % - 94,6 % = 5,4 % merupakan kontribusi variabel - variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian.

Variabel dominan pada pengolahan data dengan SPSS for Windows diperoleh hasil :

Tabel 5. Variabel Dominan

Model		Correlations	
		Zero-order	Partial
1	KEPEMIMPINAN	,945	,555
	BUDAYA ORGANISASI	,951	,412
	MOTIVASI KERJA	,944	,390

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Variabel dominan adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kepemimpinan karena nilainya paling besar.

Persamaan Regresi Berganda pada pengolahan data dengan SPSS for Windows diperoleh hasil :

Tabel 6. Koefisien Regresi Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients

Mod		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,79	,40		1,94	,05
	KEPEMIMPINAN	,38	,08	,38	4,52	,00
	BUDAYA ORGANISASI	,32	,10	,32	3,07	,00
	MOTIVASI KERJA	,28	,09	,28	2,87	,00

a.Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6 tersebut diatas dapat dinotasikan sesuai dengan analisis model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,794 + 0,384 X_1 + 0,328 X_2 + 0,284 X_3$$

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) mempunyai hubungan yang positif, artinya berubahnya variabel bebas akan mengakibatkan berubahnya variabel terikat dengan arah yang sama.

Uji Simultan pada pengolahan data dengan SPSS for Windows diperoleh hasil :

Tabel 7. Uji F ( Uji Simultan )

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744,6	3	248,2	286,3	,000
	Residual	39,8	46	,867		
	Total	784,5	49			

a.Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

b.Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5%, berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%), maka keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil Uji Parsial dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Budaya organisasi mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,004 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Motivasi kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,006 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya dalam memberi perintah dengan jelas kepada bawahannya, mempunyai komunikasi yang baik, selalu memberi semangat dan menegakkan kedisiplinan, memberi kesempatan karyawan dalam mengembangkan diri, saling menghargai pendapat orang lain, setiap permasalahan diselesaikan dengan baik, bawahan diberi motivasi agar mampu meningkatkan prestasi kerja, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, menjalin hubungan baik dengan sesama, apabila dilakukan secara simultan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan, kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:233) implikasi teori kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya adalah seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasikan pendekatan teori – teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pimpinan perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 64 % responden setuju bahwa pimpinannya selalu memberi semangat kepada bawahannya, hal ini berdampak kepada kinerja karyawan yaitu 72 % menyatakan jumlah pekerjaan responden sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pimpinan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya selalu menekankan pentingnya semangat dalam bekerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2016:183) yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Amalia Dzikrillah, dkk (2016) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Kebon Agung Malang. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Prasetyo dan Amboningtyas Dheasey (2018) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi mebel di PT. Scancom Indonesia. Penelitian Gunawan Laliasa, Muh. Nur, Rince Tambunan (2018) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Hortikultura di Sulawesi Tenggara. Penelitian Ariyani, Rita Ivana, Qurrotul Aini, dan Heru Kurnianto Tjajhtjono (2016) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Suharno Prawirosumoto (2017) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Parador Hotels and Resorts*, Indonesia. Penelitian Yuni Siswanti (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Lampung. Penelitian Danang Setya Ramadhani (2016) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

c. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tannady (2017:259), kondisi ideal dalam implementasi budaya organisasi adalah kondisi dimana budaya dan nilai – nilai yang dianut organisasi sesuai dengan budaya dan nilai – nilai yang dianut oleh karyawan. Kondisi ini disebut dengan *person organizational fit*. Seorang karyawan akan merasa senang dan bahagia bila bekerja di perusahaan yang memiliki nilai dan budaya yang

sama dengan dirinya, sehingga karyawan dapat mengembangkan dirinya sekaligus memberikan sumbangsih prestasi kerja (kinerja) yang baik bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:28), budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan 70 % responden menyatakan masing-masing karyawan saling menghargai pendapat orang lain dan 60 % responden menyatakan mempunyai kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Budaya di Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya selalu mengajarkan setiap anggota organisasi untuk saling menghargai dan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan dalam mengembangkan diri harus saling menghargai pendapat orang lain. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2016:183) yaitu budaya organisasi. Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Prasetyo dan Amboningtyas Dheasey (2018) dengan kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi mebel di PT. Scancom Indonesia. Penelitian Ramli Simbolon dan Hastin Umi Anisah (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPKNL Banjarmasin. Penelitian yang dilakukan oleh Suharno Prawirosumoto (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Parador Hotels and Resorts*, Indonesia.

d. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2017:321), apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan/ organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi/ perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 72 % responden rajin bekerja karena termotivasi ingin meningkatkan prestasi kerja dan 64 % responden rajin bekerja karena termotivasi ingin menjalin hubungan antar pribadi yang baik. Menurut Tohardi (2017:333-334) dalam mengelola organisasi, seorang pemimpin seharusnya mampu melakukan fungsi penggerak (*actuating*) terhadap bawahannya dengan baik agar bawahannya dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat melakukan penggerak (*actuating*) bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena pengertian motivasi (menggerakkan) sama dengan pengertian *actuating* itu sendiri. Untuk itu materi motivasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawannya, khususnya bagi seorang pemimpin sebagai pusat kendali dan pengelola sebuah organisasi, hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian ini yang menunjukkan 68 % responden menyatakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan 72 % responden menyatakan jumlah pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah

Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya sudah menetapkan standar waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jumlah tertentu, hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2016:183) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal pihak perusahaan), maka karyawan tersebut akan terangsang atau terdorong melakukan dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya Yuniarto Budiman (2017), dengan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan Swalayan Sidodadi Wates. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Dzikrillah, dkk (2016) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Kebon Agung Malang. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Prasetyo dan Amboningtyas Dheasey (2018) dengan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi mebel di PT. Scancom Indonesia. Penelitian Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian Gunawan Laliasa, Muh. Nur, Rince Tambunan (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Hortikultura di Sulawesi Tenggara. Penelitian Erik Martinus (2016) memberi kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. Penelitian Sedarmayanti dan Hari Haryanto (2017) menarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran.

Penelitian Yuni Siswanti (2018) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Lampung. Penelitian Danang Setya Ramadhani (2016) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

e. Kepemimpinan sebagai variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan kepemimpinan yang mampu memelihara serta menerapkan budaya organisasi dalam menjalankan bisnis perusahaan serta mampu memberi motivasi kepada setiap bawahannya dengan memahami kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, melakukan penghargaan atas semua prestasinya dan pendapat/ idenya dan melakukan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan bawahan terhadap bawahan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:233) implikasi teori kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya adalah seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasikan pendekatan teori – teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pimpinan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan analisis data serta pembahasan, adalah :

- 1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya.

- 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya.
- 3) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya.
- 4) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya.
- 5) Motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya.

Peneliti memberikan saran berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Untuk manajemen Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya disarankan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kepemimpinannya karena terbukti dalam penelitian ini sebagai variabel dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu selalu perintah dengan jelas, kualitas dan kuantitas

komunikasi dengan bawahan, memberi semangat kepada bawahannya ketika *meeting* harian, serta selalu menegakkan kedisiplinan karyawan dengan memberi contoh ketauladanan. Meningkatkan budaya organisasi serta menerapkan kedalam bisnis perusahaan misalnya mendorong agar setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri, lebih menghargai pendapat orang lain, menyelesaikan suatu permasalahan dengan mengedepankan kepentingan perusahaan, tolong menolong dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan agar proses selanjutnya bisa berjalan lancar. Pimpinan harus memberi motivasi kepada bawahannya dengan melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahannya, mendorong bawahannya agar berprestasi dalam bekerja dan mempromosikan kenaikan pangkat, memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyesuaikan gaji sesuai dengan standar pemerintah, menciptakan hubungan antar karyawan serta karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, apabila itu semua dilakukan dengan sungguh-sungguh dan konsisten maka akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

- b) Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian sama dengan penelitian ini, maka disarankan mengganti variabel-

variabel penelitian dengan variabel lain misalnya kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan lain-lain agar mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Ardini, Lilis. 2018. *Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya*. e-jurnal STIESIA Surabaya, ISSN 1411-0393, Ekuitas Vol. 13 No. 2 tahun 2018.
- Ariyani, Rita Ivana, Qurrotul Aini, dan Heru Kurnianto Tjahtjono (2016) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*, Jurnal *Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 Juli 2016, Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Bangun, Wilson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Budiman, Cahya Yuniarto, 2017, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri*, Journal Simki Economic Vol. 01, No. 02, Tahun 2017. Hal : 1-9. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Dzikrillah, Amalia, dkk, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap*

- Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang*, Jurnal Administarsi Bisnis, Vol. 36, No. 1, Tahun 2016
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Hasibuan, Malayu SP, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta : Grafindo Persada.
- Laliasa, Gunawan, Muh. Nur, Rince Tambunan. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*, Sigma Journal Economic and Bussines STIE 66 Kendari, Vol. 1 No. 1 tahun 2018 ISSN 2199 - 2007.
- Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 1, Hal : 1 – 8 Universitas Kristen Petra.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martinus, Erik. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 1, Hal : 1 – 15, Tahun 2016, STESIA Surabaya.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Prasetyo, Puji dan Amboningtyas Dheasey. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Mebel di PT. Scancom Indonesia*. Journal of Management ISSN 2502-7689 Vol.4 No.4 tahun 2018.
- Prawirosomoto, Suharno. 2017, *The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performanced In Parador Hotels And Resorts, Indonesia*. Universitas Mercu Buana, Jakarta. Emerald Publishing Limited 2017. Licenced re-use right only International Journal of Law and Management, Vol.59 Issue : 6 pp. 1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Ramadhani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. eprints.uny.ac.id Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti dan Hari Haryanto. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran*, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol.14, No.1, Hal : 1 – 18 Universitas Padjadjaran.
- Simbolon, Ramli dan Hastin Umi Anisah. 2017. *Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya*

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 1, No. 1, Universitas Lambung Mangkurat.
- Siswanti. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. digilib.unila.ac.id, Universitas Lampung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2017, *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press.
- Sujianto, Agus Eko,. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sunyoto, Danang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert
- Tohardi, Ahmad, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju
- Wibowo, 2017, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.