



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN ORGANISASI BUDAYA (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA)

Idham Fahmi¹

¹Student of Doctor Management, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, idham.fahmi@gmail.com

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi pustaka. Hasil dari artikel tinjauan pustaka ini adalah: Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta Budaya Organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Di era digital seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini semakin mendesak untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan kompetitif yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapatkan dukungan dari pemegang manajemen puncak sebagai langkah awal yang penting untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai arah dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif dan optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Komponen karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan modal terpenting bagi sebuah perusahaan. Sebagai modal yang sangat berharga, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Namun, pengelolaannya tidak semudah yang

dibayangkan, karena karyawan memiliki status, pemikiran, dan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu menggerakkan dan mendorong mereka untuk tetap produktif dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehingga suatu perusahaan dapat memelihara komponen karyawan, sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Artikel ini khusus membahas tentang Faktor Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi (X1, X2, X3, X4) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan, (Studi pada literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Semua faktor yang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam artikel ini, tetapi hanya beberapa faktor dominan yang akan dibahas dalam artikel ini.

Perumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah tersebut akan dibahas sehingga lebih fokus pada tinjauan pustaka dan hasil serta pembahasannya nanti.

- 1) Apakah Motivasi Kerja memiliki hubungan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan?
- 4) Apakah Budaya Organisasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

Tujuan Penulisan Artikel

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penulisan ini artikel ini untuk menganalisis dan mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas pada variabel terikat.

- 1) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- 3) Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- 4) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja karyawan

Istilah performance berasal dari kata job performance atau actual performance (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), yaitu kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Pemahaman ini memberikan pengertian bahwa

kinerja adalah perbuatan atau tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. kemauan seseorang dan keterampilan tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan terjadi dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai sebuah karya prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai dapat dinilai dari: 1) Kualitas pekerjaan; 2) kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), aspek yang dinilai untuk mengukur kemampuan seseorang Kinerja berdasarkan hasil penelitian Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan menjadi: tiga, yaitu: 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; dan 3) kemampuan interpersonal hubungan.

Kinerja telah diperiksa oleh banyak peneliti sebelumnya termasuk: (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini dkk., 2020), (Riyanto , Pratomo, dkk., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, dkk. al., 2016), (Agussalim, Kristin, dkk., 2016), (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Desfiandi dkk., 2017), (Sulaeman dkk., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan dkk., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, dkk., 2016),

Dari beberapa teori tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai pekerja dalam bidang pekerjaannya yang dapat tercermin langsung pada output yang dihasilkan berupa kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kriteria yang diterapkan pada pekerjaan. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung jawab; 4) Inisiatif; dan 5) kemampuan interpersonal hubungan.

Motivasi kerja

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan pasti didorong oleh adanya kepastian motif. Motivasi biasanya muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi tujuan dicapai, atau karena harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi dari kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang (Wibowo, 2014). Setiap individu memiliki has motivasi sendiri yang mungkin berbeda. Berikut ini akan ditemukan sejumlah definisi dari motivasi menurut para ahli. Luthan (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan fisiologis atau kekurangan psikologis yang mendorong perilaku atau dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi tergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Selain itu Robbin dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan. Karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kami mempersempit fokus ke tujuan organisasi pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Maslow dalam Triatna (2015), kebutuhan seseorang berkisar dari kebutuhan yang paling rendah untuk kebutuhan tertinggi. Maslow mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia, yaitu kebutuhan dasar kebutuhan, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Di masing-masing hierarki ini terdiri dari lima tingkatan, yaitu: 1) Fisiologis; 2) Keamanan; 3) Sosial; 4) Penghargaan; dan 5) aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: 1) Need for Achievement; 2) Kebutuhan untuk Afiliasi; dan 3) Kebutuhan akan Kekuasaan. Motivasi kerja telah diperiksa secara menyeluruh oleh peneliti sebelumnya antara lain: (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a), (Bastari dkk., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), (Chauhan et al., 2019). Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk bertindak atas serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Yang dapat diukur melalui dua dimensi, yaitu: 1) intrinsik; dan 2) ekstrinsik. Indikator motivasi intrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi, dan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik adalah pengawasan, gaji, kondisi kerja fisik, pekerjaan hubungan, keamanan, dan peluang.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan bukan memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan (Gibson, 2010). Menurut Hasibuan (2010) kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pemahaman ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Menurut Davis, yang dikutip oleh Handoko (2012), karakteristik utama yang harus dimiliki dimiliki oleh seorang pemimpin adalah: 1) Kecerdasan (Intelligence); 2) jatuh tempo; 3) motivasi diri dan dorongan untuk berprestasi; dan 4) Sikap hubungan antar manusia. Sedangkan menurut Pasolong dalam Ariani (2015) gaya kepemimpinan dapat diukur melalui: 1) Keputusan diambil secara bersama-sama; 2) Menghargai potensi masing-masing bawahannya; 3) Mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan; dan 4) Bekerja sama dengan bawahan. Kepemimpinan telah diperiksa secara ekstensif oleh peneliti sebelumnya termasuk: (Limakrisna dkk., 2016), (Bastari dkk., 2020), (Anwar dkk., 2020), (Ali, Mukhtar, dkk., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan dkk., 2019), (Elmi dkk., 2016). Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan tanggung jawab untuk mempengaruhi anggota dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Yang dapat diukur

melalui 1) Kecerdasan (Intelligence); 2) Penghargaan; 3) Memotivasi; dan 4) Bekerja sama dengan bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Judge, 2015). Dimensi kepuasan kerja (Robbins, 2013:18) : pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja, kondisi kerja, komunikasi.

Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan dan lingkungan kerja

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan norma yang mengontrol interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang-orang yang berada di luar organisasi (Jones, 1998). Menurut Drucker dalam Tika (2010), budaya organisasi adalah prinsip pemecahan masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang diteruskan ke anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan tentang masalah yang terkait. Sedangkan menurut Robbins (2012) Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi ini dari organisasi lain. Lebih lanjut Robbins (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui 7 indikator, yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan risiko; 2) Perhatian terhadap detail; 3) Orientasi hasil; 4) Orientasi Orang; 5) Orientasi Tim; 6) Agresivitas; dan 7) Stabilitas. Sedangkan menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2010) ciri-ciri budaya organisasi dapat diukur melalui: 1) Inisiatif Individu; 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko; 3) Arah; 4) Integrasi; 5) Dukungan manajemen; 6) Kontrol; 7) Identitas; 8) Sistem Penghargaan; 9) Toleransi terhadap konflik; dan 10) Pola komunikasi. Organisasi Budaya telah diperiksa secara luas oleh peneliti sebelumnya termasuk: (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).

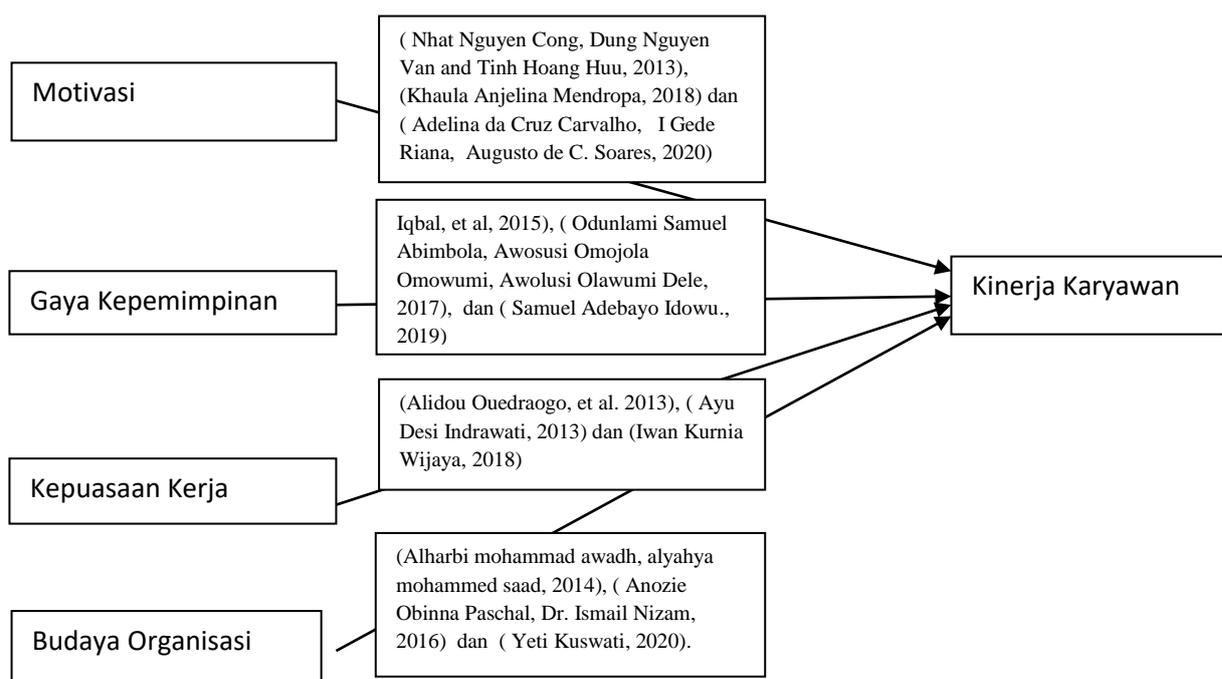
Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma dan kebiasaan yang diterima sebagai kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Ketika orang-orang bergabung dengan sebuah organisasi, mereka membawa nilai dan keyakinan yang mereka miliki telah diajarkan. Budaya organisasi dapat diukur melalui 1)

Perhatian terhadap detail; 2) Orientasi hasil; 3) Orientasi Orang; 4) Toleransi terhadap tindakan berisiko; 5) Arah; dan 6) Dukungan manajemen.

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, maka berbagai kegiatan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya melalui penilaian kinerja. Evaluasi prestasi kerja adalah proses dengan dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2012). Sikula dalam Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) menggambarkan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara sistematis oleh pimpinan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan berbeda-beda tergantung dari penentuannya perusahaan itu sendiri, tetapi secara umum dimensi penilaian kinerja menurut Soeprihanto (2009) adalah sebagai berikut: 1) adil; 2) objektif; 3) transparan; 4) konsisten; dan 5) peka. Evaluasi prestasi kerja telah diperiksa secara menyeluruh oleh sebelumnya peneliti diantaranya: (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a), (Thanh Nguyen dkk., 2019), (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017b), (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a). Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai dalam upaya mengoreksi atau menilai kinerja pegawainya dan sebagai bahan evaluasi agar kinerja karyawannya bisa lebih baik lagi. Penilaian kinerja didasarkan pada 1) adil; 2) objektif; 3) transparan; 4) konsisten; dan 5) sensitif.

Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hubungan antar variabel, maka model atau Kerangka Konseptual artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka teknologi informasi, partisipasi, dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian: (Ignatius Jeffrey, Marta Herdian Dinata 2017), (Khaula Anjelina Mendropa, 2018) dan (Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares, 2020).
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Hasil Penelitian (Iqbal, et al, 2015), (Odunlami Samuel Abimbola, Awosusi Omojola Omowumi, Awolusi Olawumi Dele, 2017), dan (Samuel Adebayo Idowu., 2019).
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Hasil Penelitian : (Alidou Ouedraogo, et al. 2013), (Ayu Desi Indrawati, 2013) dan (Iwan Kurnia Wijaya, 2018).
- 4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Penelitian hasil: (Alharbi mohammad awadh, alyahya mohammed saad, 2014), (Anozie Obinna Paschal, Dr. Ismail Nizam, 2016) dan (Yeti Kuswati, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah adalah dengan studi literatur atau Library Research. Mempelajari buku-buku sastra sesuai dengan teori yang dibahas khususnya dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Selain menganalisis artikel ilmiah terkemuka dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang bereputasi.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

1. Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya saling berkaitan satu sama lainnya. Namun harus dicermati bahwa berbagai penelitian tentang hubungan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Namun, hubungan ini bukan hubungan sebab akibat karena faktor pembentuk kinerja bukan hanya motivasi tetapi ada adalah faktor lain (Triatna, 2015). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang harus memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya merupakan kebutuhan dan keinginan seseorang (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009). Jika dia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka dia akan terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mendapatkan apa yang dibutuhkan. Hersey dan Blanchard dalam Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa motivasi cenderung menurun dalam kekuatan jika terpenuhi atau terhambat pemenuhannya. Pendapat Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa jika motivasi yang tidak diberikan kepada bawahan akan mengalami penurunan hasil kinerja,

dan jika motivasi diberikan, maka hasil kinerja lebih baik atau mengalami kekuatan yang tinggi.

Motivasi dan Kinerja telah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya antara lain: (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), (Chauhan et al., 2019);; dan (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini dkk., 2020), (Riyanto, Pratomo, dkk., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, dkk. al., 2016), (Agussalim, Kristin, dkk., 2016), (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Desfiandi dkk., 2017), (Sulaeman dkk., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan dkk., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, dkk., 2016), (Riyanto, Sutrisno, dkk. al., 2017a), (Bastari et al., 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki pekerjaan yang baik motivasi akan bekerja lebih optimal.

2. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang merangsang anggota untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan arah individu pada tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mengakui kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, dan fleksibel dalam cara pendekatan digunakan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini diungkapkan oleh Rivai & Mulyadi (2012) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Hal senada juga diungkapkan oleh Wibowo (2014) yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

Selain itu, beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk penelitian dilakukan oleh (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali, Mukhtar, dkk., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan dkk. al., 2019), (Elmi et al., 2016);; (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Riyanto, Pratomo, dkk., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, dkk. 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali, Limakrisna, et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020).

3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, p. 107). Menurut Wirawan (2013, p. 698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202).

kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi antara lain: Balas jasa yang layak dan adil, . Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan Sifat pekerjaan monoton atau tidak Perusahaan keluarga adalah sebuah

Hubungan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

4. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku karyawan (Prihartono & Ali, 2020). Selain itu, menurut Bagi Maith, budaya organisasi membuat organisasi menjadi sukses dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan (Ansori & Ali, 2017).

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggotanya organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan untuk perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau kinerja hasil yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi orang yang baik dan berkualitas. Menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien untuk kemajuan organisasi, maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman yang dapat dijadikan acuan bagi pegawai untuk melaksanakan kegiatan organisasi (Susanto dkk, 2009). Shina dkk. (2010) budaya organisasi itu sendiri dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam mengambil memanfaatkan peluang yang telah diberikan oleh perusahaan.

Budaya organisasi dan Kinerja telah diperiksa secara ekstensif oleh peneliti sebelumnya termasuk: (Harini dkk., 2020), (Elmi dkk., 2016), (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Harini dkk.,

2020), (Riyanto, Pratomo, dkk., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, dkk., 2016), (Agussalim, Kristin, dkk., 2016), (Ali, Limakrisna, dkk., 2016), (Desfiandi dkk., 2017), (Sulaeman dkk., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, dkk., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan dkk., 2020).

Diskusi

Artikel ini menganalisis dan membahas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu: Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam mengelola suatu organisasi, diperlukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja agar pencapaian tujuan organisasi dapat optimal dan efektif. Untuk itu yang perlu dipahami terlebih dahulu adalah kinerja. dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan secara otomatis memahami karakteristik karyawan dan metode pengambilan keputusan serta berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Merujuk pada pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan komponen utama dalam suatu perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Jenis gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat juga diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Konsep gaya kepemimpinan setidaknya mengungkapkan 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan pasif-menghindar. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif dan Kepemimpinan Delegasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dari review jurnal pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, seluruhnya menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013, p. 699) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Faktor motivasi kerja merupakan faktor ketiga dalam mempengaruhi kinerja pegawai. berdasarkan review jurnal di atas, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, namun salah satu jurnal menyatakan bahwa nilai pengaruhnya sangat rendah terhadap kinerja karyawan (Khaula Anjelina Mendropa, 2018). Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang kepada suatu tingkah laku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan. Dalam penelitian ini, indikator pengukuran variabel didasarkan pada Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg dalam Handoko (2011) sebagai berikut; Prestasi, Pengakuan Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Promosi.

Faktor di posisi keempat adalah budaya organisasi. Salah satu review jurnal di atas menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Anozie Obinna Paschal, Dr. Ismail Nizam, 2016), sedangkan yang lainnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat disintesiskan sebagai nilai yang dimaknai bersama oleh semua individu dalam organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Dimensi dan indikator tersebut adalah (1) Dimensi Budaya Birokrasi dengan indikator koordinasi, ketaatan terhadap perintah dan aturan, (2) Dimensi Budaya Inovatif dengan indikator kebebasan berpikir, kebebasan berpendapat, kebebasan berperasaan dan kebebasan inovatif dalam bekerja, dan (3) Dimensi Budaya Pendukung dengan indikator berorientasi pada keterbukaan, berorientasi pada saling menghargai satu sama lain. saling membantu, saling mendukung, berbagi ilmu dan pengalaman.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi (Sudaryo, Yoyo, 2018). kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan. Hasil kinerja pegawai ini dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut pada variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai karena selama penelitian peneliti masih banyak menemukan variabel lain seperti Inisiatif, Potensi, Semangat Kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan, tujuan dan hasil yang diulas dan dibahas dalam artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya adalah:

- 1) Motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- 3) Kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan employee
- 4) Budaya Organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Rekomendasi

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat berupa penekanan khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang optimal yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang paling diharapkan oleh pegawai adalah gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan dan memelihara kondisi kerja dimana pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja.

Yang tidak kalah pentingnya adalah pimpinan dan karyawan menciptakan budaya organisasi yang terbuka, berorientasi pada saling menghargai satu sama lain, saling membantu, mendukung, berbagi ilmu dan pengalaman sehingga kinerja pegawai menjadi optimal. Dan pimpinan selalu memotivasi karyawan dengan baik sebagai bentuk dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada perilaku tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan kepada karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Available* Vol. 7 No. 5, September 2020, pages: 13-23. <https://media.neliti.com>.
- Agastia, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-44.
- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Agussalim, M., Kristin, M., & Ali, H. (2016). Role of revolving loan program community national urban self (PNPM MP) against poverty prevention in Padang. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Alharbimohammadawadh, alyahyamohammedsaad, (2014). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research* march 2014 Vol. 2 Issue.1. <https://www.semanticscholar.org>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.

- Alidou Ouedraogo, et al. 2013. Job Satisfaction And Organizational Performance: Evidence From Canadian Credit Union. www.researchgate.net/publication.
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- AnozieObinna Paschal, Dr. Ismail Nizam, (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Tele communication. *International Journal of Accounting & Business Management* Vol. 4 (No.1), April , 2016. <https://www.researchgate.net>
- Ariani, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Eprints Universitas Negeri Makasar*.
- Astuti, D.A.L.W. (2006). Penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan *assessment center*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1.
- Ayu Desi Indrawati, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013 <https://ojs.unud.ac.id>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Cahyani, N. & Ardana, K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 423-435.
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of EducationManagement And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Gibson, J.L. (2010). Organisasi. Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain*

Management.

- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ignatius Jeffrey, Marta HerdianDinata (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research* Volume 6; Issue 11; November 2017. <http://www.journalijcar.org>
- Iqbal, et al, (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2015, 5:5 DOI: 10.4172/2223-5833.1000146. <https://www.hilarispublisher.com>
- Iwan Kurnia Wijaya, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *AGORA* Vol. 6, No. 2 (2018). www.scirp.org/journal/ajibm
- Jones, Gareth R. (1998). *Organization Theory, Text and Cases*. Second Edition, United States of America: Addison-Wesley Longman Publishing Company, Inc.
- KhaulaAnjelinaMendropa, (2018). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia LubukPakam. *Journal of Management Science (JMAS)* Volume 1 No 4.October 2018, pp 93-97. <https://exsys.iocspublisher.org>.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Odunlami Samuel Abimbola, AwosusiOmojolaOmowumi, AwolusiOlawumi Dele (2017). The influence of leadership styles on employees' performance: a study of selected private universities in ogun state, Nigeria. *G.J.C.M.P.*, Vol.6(2):5-13 March-April, 2017. <https://www.longdom.org>.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>

- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017a). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017b). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rosidah. (2009). Analisa Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di PT Cheil Jedang Indonesia. *PPs Universitas Airlangga Surabaya*.
- Ruky, A.S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Samuel Adebayo Idowu., (2019). Impact of Leadership Styles on Employees' Work Performance in Some South-Western Nigerian Private Universities. *Economic Insights – Trends and Challenges Vol.VIII(LXXI) No. 4/2019 27 – 46*. <https://www.researchgate.net>.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shina,Smrita., Ajay Kr.S., Nisha Gupta., and Rajul Dutt. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*, 18(6): 49-67.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta.
- Soeprihanto, J. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto,D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanto, A.B., Gede Prama, Dkk. (2009). *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara. Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Virgana. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Educational Management, Vol. 2, No. 1*.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Yeti Kuswati, (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 1, February 2020, Page: 296-302. <http://www.bircu-journal.com>.