

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
DARUL MU'ALLAMAH NAGASARI SERANG BARU BEKASI**

Iban Sobandi¹, Abdul Ghofar Syarief², Hermawan³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Email : ibansobandie@gmail.com¹, abd.ghofars@gmail.com², awanhermawan.gici@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture, leadership style and motivation on performance of teaching staff at the Darul Mu'allamah Islamic Education Foundation Nagasari Serang Baru Bekasi. The aim of the research is to obtain detailed information about the explanation and extent of the relationship and influence of organizational culture, leadership style and motivation on teaching staff. Obtain more detailed information about the relationship and influence of the Influence of Organizational Culture on Leadership Style and Motivation on Educators, more partially or simultaneously. The method used is causality or cause and effect, descriptive and verification types of research, qualitative and quantitative research forms, population and sample of 80 respondents, data processing using SPSS Version 25.0.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, Performance of teaching staff*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Yayasan Pendidikan Islam Darul Mu'allamah Nagasari Serang Baru Bekasi Tujuan penelitian adalah mendapatkan informasi detail tentang penjelasan dan seberapa besar hubungan dan Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Mendapatkan informasi secara lebih detail tentang hubungan dan pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Tenaga Pendidik, lebih secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah causalitas atau sebab akibat, jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, bentuk penelitian kualitatif dan kuantitatif, populasi dan sampel 80 Responden, olahan data dengan SPSS Versi 25.0

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Yayasan adalah suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan, didirikan dengan memperhatikan persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang. Di Indonesia, yayasan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000 tentang Yayasan.

Yayasan di Indonesia, bukanlah sebuah lembaga baru. Apalagi melihat keberadaan yayasan dalam aktivitas pendidikan di tanah air. Jauh sebelum Indonesia merdeka atau dalam masa penjajahan colonial Belanda, lembaga yang dahulunya disebut "*Stichting*" ini, sudah menjadikan sepak terjangnya terhadap pembangunan pendidikan di Indonesia. Pada masa itu,

husus oleh kalangan pribumi, yayasan pendidikan didirikan karena adanya keprihatinan dan keinginan untuk memberikan pengetahuan dan pengajaran kepada masyarakat dengan tujuan yang diinginkan. Ada yang bermaksud untuk menebarkan ideology keagamaan tertentu,

menciptakan semangat keagamaan, dan ada juga yang sengaja mendirikan lembaga pendidikan karena semata-mata untuk mewadahi masyarakat pribumi karena cenderung mendapat diskriminatif

dari sekolah-sekolah milik pemerintah Hindia Belanda ketika itu.

Pada pasca kemerdekaan, dan kemudian terbentuknya sebuah pemerintahan sebagai mempunyai peran yang menjamin kehidupan masyarakat termasuk dibidang pendidikan.

Pembangunan pendidikan di tanah air Indonesia ini, ternyata juga tidak terlepas dari peran yayasan yang didirikan masyarakat untuk menyelenggarakan pendidikan. Pendidikan adalah hak warga negara, dan pemerintah dinyatakan sebagai pelaku yang bertanggung jawab untuk menjamin hak tersebut, tetapi dalam menjalankan pendidikan, pemerintah tidak mengambil tanggung jawab sendirian. Yayasan diharapkan menjadi penyelenggara pendidikan untuk masyarakat. Bahkan, yayasan-yayasan yang dibangun masyarakat tersebut disebut sebagai pendidikan swasta, dan secara hukum dianggap partner pemerintah dalam penyelenggaraan dan pengelolaan hak pendidikan.

Keputusan pemerintah untuk tetap menjaga yayasan dalam menyelenggarakan pendidikan, selain Karena keadaan pendidikan yang belum memenuhi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan, dalam hal pengelolaan pendidikan, kegiatan yayasan juga dianggap dapat memberikan pengaruh kepada masyarakat.

Yayasan menolong masyarakat karena sudah merupakan sebuah kebiasaan turun temurun bahwa yayasan bukan bertujuan keuntungan, tetapi hadir karena berdasarkan kepedulian dan keinginan dari pendiri dan pengurusnya untuk memberikan kebutuhan-kebutuhan sosial. Selain itu yayasan dianggap lebih dekat pada masyarakat dan kegiatannya untuk menolong masyarakat.

Islam adalah agama rahmatan lilalamin yang mengajak dan memerintahkan umatnya untuk selalu menyiarkan dan menyebarkan syariat islam kepada seluruh umat manusia yang ada di dunia. Menyiarkan ajaran islam bias melalui bidang pendidikan seperti membuat sekolah, suatu yang harus menjadi keberlangsungannya dakwah islamiyah ditengah-tengah masyarakat itu sendiri, merupakan kenyataan dari salah satu yang berguna dalam kehidupan setiap muslim, yaitu sebagai penerus risalah Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wassalam,

untuk mengajak dan menyeru umat manusia menuju jalan Allah Subhanahu Wata'ala, jalan

keselamatan di dunia mau pun akhirat, disisitu jua hidup sebagai seorang khalifah dimukabumi ini.

Dakwah merupakan seruan dan ajakan ke jalan yang benar, yaitu menyeru yang ma'ruf dan mencegah dari yang

munkar, dan dakwah ini merupakan tugas para Rasul untuk membimbing umatnya dari kesesatan menuju jalan yang benar, dan semua Nabi dan Rasul menyeru umatnya untuk mentauhidkan Allah Subhanahu Wata'alasaja dan tidak menduakannya, inilah inti ajaran para Nabi dan Rasul.

Yayasan yang berbentuk suatu badan hukum yang salah satu sarana dalam pelaksanaan dakwah, karena dalam yayasan kita bias membuat sebuah lembaga yang bias berkontribusi secara nyata dalam kegiatan dakwah, melalui sebuah lembaga yayasan bias membuat kegiatan atau program dakwah yang efektif dan efisien, kegiatan atau program tersebut bias bersifat sosial, pendidikan maupun keagamaan.

Yayasan Pendidikan Islam Darul Muallamah adalah yayasan yang pergerakan dakwahnya pada bidang sosial, pendidikan dan pembinaan para santriawan dan santriawati serta kaum muslimin pada secara umum. Sekretariat Pendidikan Islam Darul Mu'allamah berlokasi di Jl.

Pasir Kupang RT 002/001 Desa Nagasari Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi Kode Pos 17330 Jawa Barat.

Secara umum, yayasan cenderung diartikan sebagai suatu bentuk badan hukum yang memiliki maksud dengan tujuan yang memiliki berbagai sifat, seperti

bersifat sosial, bersifat kemanusiaan, serta bersifat keagamaan. Yayasan didirikan dengan sangat teliti dan memperhatikan dengan jeli mengenai semua persyaratan formal yang dikeluarkan langsung melalui undang-undang yang berlaku di Indonesia.

Di negara Indonesia sendiri, undang-undang yang mengatur tentang yayasan diatur dalam Undang-undang dengan Nomor 28 Tahun 2004. Undang-undang tersebut berisi mengenai adanya perubahan dalam undang-undang sebelumnya, yakni Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 yang berisi tentang yayasan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian tesis ini, digunakan metode penelitian *deskriptif verifikatif* dengantipe *causalitas*. Dalam metode deskriptif akan diuraikan atau dideskripsikan seluruh variabel – variabel yang diteliti secara parsial. Sedangkan dengan verifikatif akan ditinjau atau di uji

hubungan antar variabel yang diteliti (Uji Hipotesis). Dengan tipe *causalitas* akan dijelaskan sebab akibat dari variabel yang diteliti dengan mengkaji hubungan dan pengaruh dari variable independen (bebas) terhadap variable dependen (terikat).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan jumlah tertentu untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa pengertian populasi adalah suatu himpunan objek (manusia, makhluk hiduplainnya, gejala, benda atau peristiwa) yang memiliki karakteristik sama dan berada di tempat yang sama.

Menurut Morissan (2018:19) Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan.

Sampel

Menurut Gulo (2017:78) Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi. Dikarenakan populasi adalah 80 responden, maka seluruh populasi dijadikan sampel, metode demikian disebut metode sensus dan sampelnya sampel jenuh, sehingga sampel sebesar 80 responden.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

Sugiono (2017:244). Dalam tesis ini terdapat metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner, dan wawancara.

Metode Analisis Data

Menurut Jalaludin Rakhmat (2001) dikutip oleh Fatimah Saguni (2012) persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Tabel 1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	43,80%
	Perempuan	45	56,30%
Jumlah		80	100%
Usia	20-30 Tahun	8	10,0%
	31-40 Tahun	34	42,50%
	41-50 Tahun	23	28,70%
	> 51 Tahun	15	18,80%
	Jumlah	80	100%
Pendidikan	SLTA	23	28,70%
	SARJANA	34	42,50%
	PASCA SARJANA	10	12,50%
	LAINNYA	13	16,30%
Jumlah		80	100%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	21	26,30%
	5-10 Tahun	33	41,30%
	11-15 Tahun	21	26,30%
	> 16 Tahun	5	6,30%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, jumlah responden adalah laki-laki sebesar 43,80% dan responden perempuan sebesar 56,30%. Dalam penelitian ini jumlah responden perempuan lebih besar dari pada jumlah responden laki-laki di karenakan factor kebutuhan.

Berdasarkan karakteristik usia responden, menunjukkan bahwa responden yaitu sebagian responden usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang responden atau 10,0% dari total responden yang ada, responden yang terbesar usia 31-40 tahun sebanyak 34 responden atau 42,50% dari total responden yang ada, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 23 orang responden atau 28,70%. Sedangkan responden usia lebih dari 51

responden sebanyak 15 orang responden atau 18,80%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden yaitu sebagian besar tamatan SLTA sebanyak 23 orang atau 28,70%, tamatan Sarjana sebanyak 34 orang atau 42,50%, tamatan Pasca Sarjana sebanyak 10 orang atau 12,50%, dan Lainnya sebanyak 13 orang atau 16,30 %.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lama bekerja jumlah responden yang < 5 tahun 21 orang atau 26,30%, 5-10 tahun 33 orang atau 41,30%, 11-15 tahun 21 orang atau 26,30%, dan < 16 tahun 5 orang atau 6,30%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

No	No Pernyataan	R hitung	Sig. hitung	R tabel	Sig. tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,2199	0,05	0,803	0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,2199	0,05	0,795	0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,2199	0,05	0,81	0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,2199	0,05	0,883	0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,2199	0,05	0,81	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi

Correlations

	Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,420	,161
	X1	,420	1,000	,051
	X2	,161	,051	1,000
	X3	,855	,187	,167
Sig. (1-tailed)	Y		,000	,077
	X1	,000		,328
	X2	,077	,328	
	X3	,000	,048	,070
N	Y	80	80	80
	X1	80	80	80
	X2	80	80	80
	X3	80	80	80

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Sig. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,794	1,21007	,883	102,319	,000	1,789

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5

Hasil Regresi Linier

Coefficients^a

Model	R	Adjusted R Square	Sig. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,794	1,20997	,883	102,319	,000	1,789

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5
Hasil Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	1,288	1,301		,991	,328				
X1	,492	,095	,269	5,168	,000	,420	,210	,264	,964
X2	,011	,044	,013	,258	,797	,161	,039	,013	,972
X3	,838	,058	,803	13,229	,000	,855	,808	,778	,948

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Artinya apabila Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak diperbaiki sama sekali, maka nilai Kinerja Tenaga Pendidik Y adalah 1,288 satuan, dan jika Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi diperbaiki satu satuan, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,492 satuan atau 49,2 %. Sehingga dalam penelitian ini nilai $Y = 1,288 + 0,492 X_1 + 0,011 X_2 + 0,838 X_3 = 2,629$ satuan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,618	,639	4

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai menunjukkan $Cronbach's Alpha > 0,618$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliable atau handal.

Variable budaya organisasi diperoleh nilai T sebesar 1,810, T 0.1793 pada $\alpha =$ table Hitung 0,05. Dan nilai signifikannya sejumlah $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 terbukti, bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik maka H_1 diterima H_{o1} , H_{o2} dan H_{o3} ditolak

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Diperoleh nilai T sebesar 0,991, T 0.2199 pada $\alpha = 0,05$. Dan nilai tabel hitung signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 dan H_2 terbukti, bahwa Budaya Organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan Tenaga Pendidik (Y) maka H_1 diterima H_0 ditolak.

H_3 diterima dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dan Motivasi (X_3) memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat

digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable independen terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apa bila besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1 maka variable independen akan berpengaruh sempurna terhadap variable dependen

Pembahasan

Hasil koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) Kinerja Tenaga Pendidik (Y) sebesar 0,802 atau 80,2% dan berdasarkan Tabel 3. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi interpretasi nilai koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada 0,802 atau 80,2% dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Artinya dari korelasi tersebut terdapat korelasi rendah dan positif atau searah antara Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,051 atau 5,1 %. Artinya dari koefisien ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) dapat memberikan pengaruh penjelasan, kontribusi, sumbangan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) sejumlah 80,2%. Sedangkan

sisanya sejumlah 19,8% ($100\% - 80,2\% = 19,8\%$) dijelaskan sumbangan, kontribusi, pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau epsilon.

Adapun interpretasinya dari persamaan regresi linier diatas adalah :

$\alpha = 0,05$ menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 1,288 satuan. Jika $\beta X_1 = 0,492$, $\beta X_2 = 0,011$ dan $\beta X_3 = 0,838$ menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 bertambah 1 (satu) poin, maka Y akan mengalami peningkatan. Dalam penelitian ini nilai $Y = 1,288 + 0,492 X_1 + 0,011 X_2 + 0,838 X_3 = 2,629$ satuan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini serta hubungan dan pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dengan hasil analisis dan pembahasan, secara garis besar maka dapat disimpulkan sebagai berikut, hasil analisis koefisien Korelasi diperoleh :

1. Nilai korelasi secara parsial untuk variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,420 artinya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga

- Pendidik adalah sedang dan positif atau searah sesuai.
2. Nilai korelasi secara parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,161 artinya hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Pendidik adalah sangat rendah dan positif atau searah sesuai.
 3. Nilai korelasi secara parsial untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,855 artinya hubungan Motivasi dengan KinerjaPP Tenaga Pendidik adalah sangat kuat dan positif atau searah sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Sari, D.N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pramuniaga PT. MIROTA Kampus Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Permana, P.D. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Diambil dari: ejournal.stiesia.ac.id pada tanggal 5 November 2016.

_____ (2021). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Kiptiyah, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

MADU BARU PG/PS MADUKISMO. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Statistika untuk penelitian. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Effendi, P. S, B, S. (2015). Kepemimpinan Bisnis. Medan:

Wijono, S. (2021). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenada media Group.

Yusuf, M, etc (2021). Analisis Data Penelitian: Teori Dan Aplikasi Dalam Bidang Perikanan. Bogor: IPB Press

Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Azhari, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Aryo Bimo Pontianak.
- Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi.(KIAFE).UNTAN.Vol. 5, No.1.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 3(1), 40-58.
- Cecep, H, & Uswatun, H (2021) Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Karawang., Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Dedi, G, S, (2021), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt 142 Togamas Semesta Abadi Kota Malang. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 12, No. 1, 2021
- Dedy S, (2021) Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, Jurnal Sekretari dan Manajemen, PISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791, Volume 2 No. 2 September 2018. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- asibuan, S. M., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1, 71–80. <http://doi.org/10.21009/JRMSI> Ika, Imelda, A & Satria, T. (2021), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,. ISSN 2623-2634.
- Immanuel, & Fuad, M. (2021, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah), Diponegoro Journal Of Management, ISSN (Online): 2337-3792, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11
- Jufrizen. (2021). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, 18(2), 145–158.
- Juniantara, I.
- W. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana.
- 4.09.ISSN:2337- 3067 Kusuma, C., K., & Abraham, S., P, (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
- JAK, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, P-ISSN: 2581-2769 143 Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2021).
- Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019).
- Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70-78.
- Robertus, G, S.P., & Ahyar,. Y. (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan), diponegoro journal of management,., ISSN (Online): 2337-3814
- Setiawan, K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt.Pusri Palembang.
- Psikis Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53. Retrieved From Setiyati, S. (2020).
- Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru