

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BAMBUCEMERLANG
EXPRESS CABANG HUB AJE RAJEG****Astasyiva Azzahra Falah¹, Hira Maulida².**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang¹email: astasyivaazf@gmail.com²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang²email: dosen02450@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of Leadership on Employee Work Motivation, to determine the effect of Organizational Culture on Employee Work Motivation and to determine Leadership and Organizational Culture on Employee Work Motivation at PT Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg. Research methodology with quantitative methods. The sample used in this study were 83 respondents. The analysis method used is simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, correlation coefficient, partial test (t test), and simultaneous test (F test). The results showed that: 1) Leadership partially has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg as evidenced by the simple linear regression $Y = 24.881 + 0.547X$, the coefficient of determination of 31.6% and the tcount value of $6.113 > t_{table} 1.989$ with a significant $0.000 < 0.05$. 2) Organizational Culture partially has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg as evidenced by simple linear regression $Y = 24.877 + 0.565X$, the coefficient of determination of 38.1% and the tcount value of $7.066 > t_{table} 1.989$ with a significant $0.000 < 0.05$. 3) Simultaneously there is a significant influence between Leadership and Organizational Culture on Employee Work Motivation at PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg, this can be proven by multiple linear regression $Y = 16.720 + 0.297X_1 + 0.401X_2$, the coefficient of determination is 44.3% and the fcount value is $31.797 > f_{table} 3.112$ with a significant $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Work Motivation

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan untuk mengetahui Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg dibuktikan dengan regresi linier sederhana $Y = 24,881+0,547X$, nilai koefisien determinasi sebesar 31,6% serta nilai thitung $6,113 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 2)Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg dibuktikan dengan regresi linier sederhana $Y = 24X$, nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% serta nilai thitung $7,066 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 3)Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg, hal tersebut dapat dibuktikan dengan regresi linier berganda $Y = 16,720+0,297X_1+0,401X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 44,3% serta nilai fhitung $31,797 > f_{tabel} 3,111$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baikserta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rjeg yang bergerak dalam bidang ekspedisi yang juga menjadi salah satu bagian dari Lazada logistic atau disebut juga LEL (Lazada Express Logistic) yang membantu proses penghantaran paket. Pada tingkat operasional, motivasi kerja karyawan di PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg mencerminkan adaptibilitas dan responsibilitas mereka terhadap lonjakan permintaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg di mana setiap tahunnya mengalami peningkatan paket yang gagal, yang berdampak pada pencapaian target pengiriman. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi pencapaian target ini adalah tingkat motivasi kerja karyawan, pada perusahaan ini rendahnya semangat untuk menyelesaikan tugas, minimnya fokus pada pencapaian target. Hal tersebut dapat dilihat dari data motivasi kerja karyawan PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg:

Tabel 1
Data Pencapaian Target Pengiriman Paket Pertahun

Tahun	Jumlah Target Paket Pengiriman	Jumlah Paket Terkirim	Jumlah Paket Gagal Terkirim
2021	3.599.544	3.501.637	97.907
2022	3.599.544	3.495.832	103.712
2023	3.599.544	3.473.481	126.063

Sumber : PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg

Berdasarkan tabel di atas permasalahan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang terjadi pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg yakni, kurangnya komitmen untuk bekerja lebih keras, minimnya fokus pada pencapaian target, lemahnya kerja sama tim.

Hal yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan pengaruh dari kepemimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang – orang melalui komunikasi guna mencapai tujuan tertentu. Perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin. Pengaruh dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan bawahannya sehingga merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya tentang kepemimpinan pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepemimpinan kepada 83 karyawan. Berdasarkan hasil survei kepemimpinan pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg belum sesuai yang diharapkan karena pemimpin tidak bersikap jujur terhadap karyawan, kurangnya sikap menghargai terhadap perbedaan yang ada, selain itu karyawan merasa pemimpin selalu menggantung tugasnya kepada karyawan lain.

Setiap organisasi diharapkan dapat menerapkan budaya organisasinya dengan baik, sehingga antar anggota organisasi dapat bekerja secara maksimal sesuai tujuan perusahaan. Menurut (David, 2019) Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasional. Budaya organisasi berperan penting terhadap pencapaian kerja pegawai karena, perilaku para pegawai ini merupakan nilai dalam budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan kinerja baik pula. Dalam budaya organisasi terdapat pula aturan – aturan yang dijadikan pedoman untuk bertindak dalam organisasi. Setiap aturan dibuat dengan tujuan untuk membentuk budaya yang berprinsip.

Pada penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Anak Oasis di Lombok, penelitian ini meneliti hubungan gaya transformasional dan budaya organisasi adaptif terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis di Lombok. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini yaitu penelitian tersebut berfokus pada kuantifikasi pengaruh langsung, sedangkan penelitian ini mencoba menggali pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut (Sugiyono, 2020) yaitu Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 83.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Pada uji validitas terhadap ketiga variabel berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai r hitung > rtabel 0,215, maka dapat dikatakan **valid**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

UJI RELIABILITAS

Hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Kepemimpinan (X ₁)	0,848	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,865	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,851	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) terbukti reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60.

UJI NORMALITAS

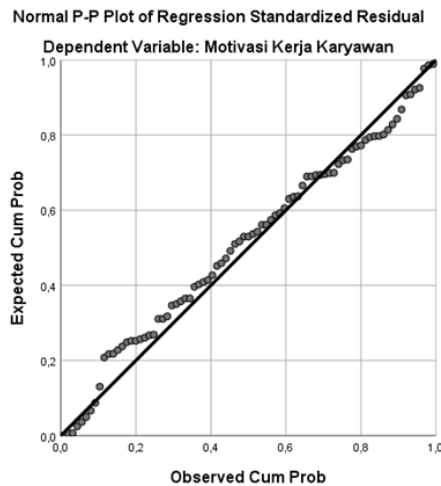
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.12186844
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.063

	<i>Negative</i>	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,54 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ketahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *Probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Dari gambar *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

MULTIKOLINIERITAS

Hasil Uji Multikolinearitas

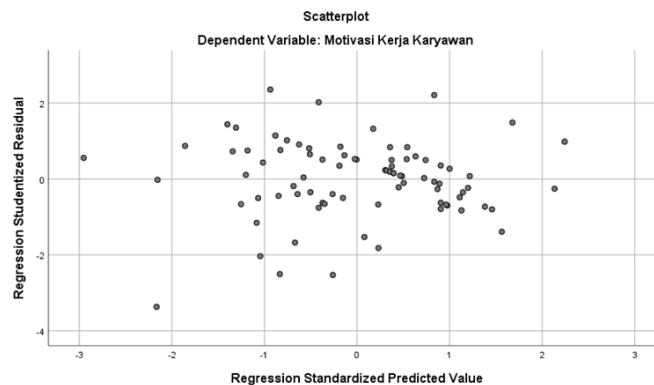
Berdasarkan pada tabel Kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* $0,659 < 1$ dengan nilai VIF $1,517 < 10,00$ dan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0,659 < 1$ dengan nilai VIF $1,517 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.659	1.517
	Budaya Organisasi	.659	1.517

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Berdasarkan pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

ANALISIS REGRESI LINIER

Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X₁) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.881	5.290		4.704	.000
	KEPEMIMPINAN	.547	.089	.562	6.113	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 24,881 + 0,547X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai (a) atau konstanta sebesar 24,881 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepemimpinan (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka motivasi kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 24,881.
2. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,547 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,547 satuan.

Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.877	4.586		5.424	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.565	.080	.618	7.066	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 24,877+0,565X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai (a) atau konstanta sebesar 24,877 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) tetap bernilai 24,877.
2. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,565 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,565 satuan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.720	5.168		3.235	.002
	Kepemimpinan	.297	.100	.305	2.972	.004
	Budaya Organisasi	.401	.094	.439	4.273	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda diatas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 16,720, artinya jika variabel Kepemimpinan dan variabel Budaya Organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Motivasi Kerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 16,720.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,297 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bersifat tetap, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,297.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,401 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepemimpinan) bersifat tetap, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,401.

UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

Hasil Uji T Parsial Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.881	5.290		4.704	.000
	Kepemimpinan	.547	.089	.562	6.113	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 6,113 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg.

Hasil Uji T Parsial Kepemimpinan (X₁) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Budaya Organisasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.877	4.586		5.424	.000
	Budaya Organisasi	.565	.080	.618	7.066	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,066 > ttabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nopri Ahadi (2023) bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Cabang Hub Aje Rajeg.

UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2442.888	2	1221.444	31.797	.000 ^b
	Residual	3073.136	80	38.414		
	Total	5516.024	82			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpina
Sumber : Hasil olahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Fhitung 31,797 > Ftabel 3,111 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nopri Ahadi (2023) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dan dari hasil analisis yang dilakukan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg Di Kabupaten Tangerang dengan sampel sebanyak 83 responde dan 83 populasi, serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 16,720 + 0,297X_1 + 0,401X_2$ Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 16,720, artinya jika variabel Kepemimpinan dan variable Budaya Organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Motivasi Kerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 16,720. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,297 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bersifat tetap, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar

0,297. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,401 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepemimpinan) bersifat tetap, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,401. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,665, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan Tingkat hubungan yang kuat. Yang artinya Tingkat hubungan variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,443 yang artinya variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 31,797 > F_{tabel} 3,111 dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg.

V. REFERENSI

Sumber Buku :

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan Organisasi*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agustina, A. (2018). *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Penerbit Rajawali Pers.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Psikologi dan Aplikasi*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Prenada Media Group.
- David, F. R. (2019). *Manajemen Strategis: Konsep* (Edisi 15). Salemba Empat.
- Edison, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta.
- Ganyang, A. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi.
- Ghozai, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2019). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Grasindo.
- Hery. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Grasindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.
- Musnadi, S. (2018). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Kencana.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian*. Penerbit Dian Rakyat.
- Purwadi. (2020). *Manajemen Kepemimpinan*. Penerbit Kencana.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat dengan SPSS*. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sastro Hadiwirja, H. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedamayanti, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN.

- Stoner, J. A. F. (2019). *Manajemen (Edisi Revisi)*. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Sumber Jurnal

- Ahadi, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dosen Pada Universitas Swasta Di Privinsi Riau. *Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi* , 1(1), 22–30.
- Ardika, I. G. A., & Silvianita, A. (2023). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Anak Oasis, Di Lombok. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 119–134.
- Asmara, I. K. J., & Widanaputra, A. A. G. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1575–1603.
- Farida, I. Z., & Andriyan, H. (n.d.). The Influence Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance In The Non-Medical Section Of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Jurnal Of Social And Management Studies*, 3(3).
- Fikri. (2008). Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(1).
- Juliansyah, M. F., Kaningsih, A. S., & Milwan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 19–27.
- Krisnaldy, V. L. D. P., & Senen. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus PT. Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 2(2).
- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin dan Pemberian Motivasi Kerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Busines*, 7(1), 161–169.
- Mukrodi, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementerian Agama Seprovinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif* , 1(1).
- Suryani, L. (2015). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan (Pemimpin, Pengikut) Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Memasarkan Produk PT. Telkom Indonesia Graha Telkom Bsd. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 36–50.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.