

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUARA ALAM SEJAHTERA (MAS) UNIT
DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

MOLKI AKBAR

NPM. 1801110501

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

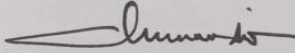
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

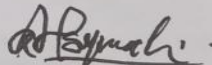
Nama : Molki Akbar
NPM : 1801110501
Jurusan/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S-I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 12/4-2022 Pembimbing I


Yunidar Erlina, SE.,M.Si
NIDN: 0230066302

Tanggal 12/4-2022 Pembimbing II


Hasyunah, SE.,MM
NIDN: 0207126001

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

119 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

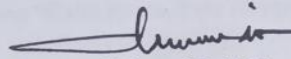
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Molki Akbar
NPM : 1801110501
Jurusan/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S-I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang

Penguji Skripsi:


Tanggal 12/4-2022

Ketua Penguji



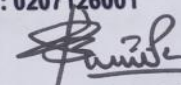
Yunidar Erlina, SE.,M.Si
NIDN: 0230066302

Tanggal 12 April 2022 Penguji I



Hasyunah, SE.,MM
NIDN: 0207126001

Tanggal 12 April 2022 Penguji II

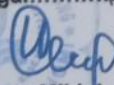


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,

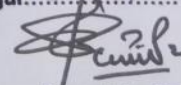
Tanggal 12 April 2022



Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,

Tanggal 12 April 2022



Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Molki Akbar

NPM : 1801110501

Fakultas : Ekonomi

Program Pendidikan : Strata I (S-I)

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUARA ALAM SEJAHTERA UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG" telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 15 Maret 2022

Yang membuat pernyataan,

Molki Akbar



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PESEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Uraian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	8

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	9
2.2 Kepemimpinan	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.2 Fungsi dan Peran Kepemimpinan.....	11
2.2.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.2.4 Tugas-tugas Kepemimpinan.....	14
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	14
2.3 Budaya Organisasi.....	15
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	15
2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	17
2.4 Profesionalisme.....	18
2.4.1 Pengertian Profesionalisme	18
2.4.2 Karakteristik Profesionalisme	19
2.4.3 Bidang kerja Profesionalisme.....	20
2.4.4 Standar Profesionalisme	20
2.4.5 Dimensi dan indikator Profesionalisme	21
2.5 Penelitian Yang Relevan	21
2.6 Kerangka Berfikir.....	23
2.7 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian	26
3.2 Sumber dan Teknik Penelitian Data	27
3.2.1 Sumber Data	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	28
3.3.3 Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian	30
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	31
3.5.1 Variabel	31
3.5.2 Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	35
3.6.1 Kuesioner	35
3.6.2 Uji Validitas	36
3.6.3 Uji Reliabilitas	36
3.7 Teknik dan Analisis Data	37
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	37
3.7.2 Uji Normalitas	37
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	37
3.7.4 Uji Multikolinieritas	38

3.7.5 Uji Regresi Linear Berganda	38
3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi	40
3.7.8 Uji Hipotesis	40
3.7.8.1 Uji Signifikasi Simultan	41
3.7.8.2 Uji Signifikasi Parsial	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Organisasi	44
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Muara Alam Sehatara (MAS)	44
4.1.2 Struktur Organisasi	47
4.1.3 Karakteristik Responden	47
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	48
4.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2 Uji Reliabilitas	51
4.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.3.1 Uji Normalitas	52
4.3.2 Uji Multikolinearitas	53
4.3.3 Uji Heterokedastisitas	53
4.4 Teknik Analisis Data	54
4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda	54
4.4.2 Hasil analisis Koefisien Korelasi	56
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	57
4.5 Hasil Uji Hipotesis	58

4.5.1 Hasil uji Simultan (Uji F)	58
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	59
4.6 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	23
Tabel 3.1 Kegiatan	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel	34
Tabel 3.3 Skala Likert.....	38
Tabel 3.4 Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas variabel budaya organisasi (X2)	49
Tabel 4.5 hasil uji validitas variabel profesionalisme (X3).....	50
Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)	50
Tabel 4.7 hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.9 Hasil uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linear berganda	55
Tabel 4.11 Hasil analisis koefisien korelasi	56
Tabel 4.12 Hasil analisis Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	44
Gambar 4.2 Tonggak sejarah Perusahaan	44
Gambar 4.3 jenis produk perusahaan.....	45
Gambar 4.4 Struktur organisasi	46
Gambar 4.5 gambar Heterokedastisitas	54

ABSTRAK

MOLKI AKBAR. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) Unit Dermaga Kertapati Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M).

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) Unit Dermaga kertapati Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan dengan Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linear berganda. Data diolah menggunakan program statistical product and sevice solution (SPSS) versi 25.

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh persamaan sebagai berikut $Y=15.262+0,029X_1-0,044X_2+0,657X_3$. Dalam penelitian ini diperoleh hasil dimana terdapat pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja karyawan PT. muara Alam sejahtera (MAS) unit dermaga kertapati Palembang, dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000<0,05$), untuk hasil Uji T (Parsial) untuk variabel kepemimpinan ($0,579>0,05$) dan budaya organisasi ($0,514>0,05$) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha, sedangkan untuk variabel profesionalisme mendapatkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000<0,05$) jadi variabel profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) unit dermaga kertapati Palembang. Sedangkan, Berdasarkan hasil analisa koefisien Determinasi didapat nilai R Square sebesar 0,380 atau 38% artinya kontribusi variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 38,0% dan sisanya 62,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme, kinerja*

ABSTRACT

MOLKI AKBAR. The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Professionalism on Employee Performance at PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) Jetty unit Kertapati Palembang. (Under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, S.E., M.Si and Mrs. Hasyunah, S.E., M.M).

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of Leadership, Organizational Culture, and Professionalism on the performance of employees of PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) Kertapati Pier Unit Palembang. The sample in this study was 56 employees with data collection techniques carried out through direct questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The data was processed using the statistical product and service solution (SPSS) version 25 program.

Based on the results of data analysis obtained the following equation $Y = 15.262 + 0.029X_1 - 0.044X_2 + 0.657X_3$. In this study the results obtained where there is an influence between leadership, organizational culture, and professionalism together (simultaneously) on the performance of employees of PT. Muara Alam Prosperous (MAS) jetty unit Kertapati Palembang, with a significantly smaller value than alpha ($0.000 < 0.05$), for T test results (partial) for leadership variables ($0.579 > 0.05$) and organizational culture ($0.514 > 0.05$) has no effect on employee performance, because the value is significantly greater than the alpha value, while for the professionalism variable the value is significantly smaller than the alpha value ($0.000 < 0.05$) so the professionalism variable has an influence on the performance of PT. Muara Alam Sejahtera (MAS) Kertapati Palembang jetty unit. Meanwhile, based on the analysis of the coefficient of determination, the R Square value of 0,380 or 38% means that the contribution of leadership, organizational culture, and professionalism variables affects employee performance variables by 38.0% and the remaining 62.0% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Professionalism, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari MSDM sendiri adalah untuk mengelola sumber daya manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2017) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi bisa berjalan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi demi menunjang setiap kinerja yang ingin dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Wibowo (2007). Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan yang diharapkan, bekerja secara baik, disiplin, inovatif, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga akan tercapai tujuan akhir dari perusahaan itu sendiri. Sebab dalam dunia usaha karyawanlah yang berperan paling besar dalam memajukan suatu badan usaha atau perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan, salah satunya adalah bagaimana cara membentuk dan mempertahankan

karyawan yang berprestasi, karena mempertahankan karyawan itu lebih sulit dari pada harus mencari karyawan baru.

Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Perusahaan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawannya dapat dilihat dengan bagaimana kerja karyawan itu sendiri, seperti karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja serta selalu termotivasi untuk bekerja secara giat. Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah dengan memperhatikan karyawan itu sendiri. Disini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme Menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai apa yang diharapkan. Pengaruh kepemimpinan sangatlah besar terhadap suatu kinerja karyawan, mengingat karyawan sendiri dapat bekerja dengan baik apabila kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Ciri-ciri pemimpin yang baik menurut Kartono (2011) seorang pemimpin yang baik itu mampu memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya pada sasaran yang dituju.

Agar supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, maka perusahaan harus menerapkan budaya organisasi yang baik, nyaman dan diterima oleh karyawan itu sendiri. Menurut Edgar H. Schien dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016) Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan

integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi. Budaya organisasi mempunyai peranan penting bagi karyawan, sebab budaya organisasi adalah salah satu bentuk pondasi dari perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi yang baik haruslah membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, akankah karyawan itu akan tetap produktif dalam bekerja atau malah membuat karyawan menjadi risih dan terganggu dengan adanya penerapan dari budaya organisasi tersebut, sehingga karyawan tidak segan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain.

Selain budaya organisasi itu sendiri kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh Profesionalisme karyawan, karena dengan profesionalnya seorang karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut J.S. Badudu (2003) definisi Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Tingkat profesional karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian seorang karyawan dalam bekerja, jika karyawan belum mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan maka status profesional seorang karyawan tersebut patut dipertanyakan.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang dimana pada kegiatannya PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang sangat menginginkan karyawannya agar bekerja secara profesional dan diharapkan agar karyawan mampu memberikan *output dan loyalitasnya* terhadap perusahaan. Maka dari itulah agar kinerja karyawannya sesuai dengan apa yang diharapkan maka

perusahaan harus memperhatikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang. Jadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.
4. Apakah ada pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme berpengaruh secara simultan kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Alam Sejahtera unit dermaga Kertapati Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Unit Dermaga Kertapati Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan literatur dan masukan untuk Perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang dan penelitian ini lebih lanjut dapat dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang (2021). “ *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*” Palembang.
- Fauzan. 2020. *Profesionalisme dan Budaya Organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Grage Hotel kota Bengkulu*. Online, Diakses tanggal 15 januari 2022.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S dan Judge. T.A. 2008. *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta
- Rosa Pranasari. 2011. “*Pengaruh Budaya organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daeyu Indonesia*. Online, diakses tanggal 15 Januari 2022
- Arif, Rusdan. 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mega cabang Semarang*. Online, Diakses htanggal 15 Januari 2022
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Bumi Aksara. Jakarta
- SPSS Versi 25 “*Perangkat olah data peneiti*” 2022
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Winarno. 2016. Kebijakan Publik Era Globalisasi, CAPS, Yogyakarta

Yuswani, Wiwik. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Permata Motor. Jambi: Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surkarta, Vol. 2(5).