

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN)
VII DISTRIK CINTA MANIS**

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh:

**Nama : Astri Pratiwi
NPM : 234941037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Dijikan


PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) VII DISTRIK CINTA MANIS

Nama : Astri Pratiwi
NPM : 234941037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui;

Pembimbing Tesis

TanggalPembimbing I :


Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si
NIDN : 0110117204


Tanggal.....Pembimbing II :


Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM
NIDN : 0316096303

Mengetahui

Dekan FEB




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

Tanggal.....

Ketua program Studi MM-UTP




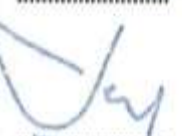

Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal.....

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) VII DISTRIK CINTA MANIS

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen FAKULTAS Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridiniati

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si NIDN : 0110117204	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM NIDN : 0316096303	
2. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM NIDN : 0214038501	

Mengetahui

Palembang, 2024
Dekan FEB



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

Palembang, 2024
Kaprod MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501
Tanggal.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis**”. Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya

9. Suami tercinta yang mendukung dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini

10. Saudara serta rekan seperjuangan yang turut membantu dan mendoakan

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang Telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mangkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2024

Penulis

ABSTRAK

Astri Pratiwi, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis, dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis berjumlah 480 Pegawai, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* sehingga diperoleh 48 responden sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $0.064 < 1.96$, untuk variabel budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $0.592 < 1.96$, Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $2.392 > 1.96$, budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $4.778 > 1.96$, Motivasi Kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z). terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $0.250 < 1.96$. Nilai R² untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,029, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kepemimpinan, dan budaya organisasi) sebesar 2.9% sedangkan sisanya sebesar 97,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,530 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Astri Pratiwi, The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Sweet Love District, under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si and Mrs Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM

This study aims to determine and prove the effect of leadership and organizational culture on employee performance with work motivation as a mediating variable at PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Sweet Love District both directly and indirectly. The population of this study were employees of the production section at PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Sweet Love District totaling 480 employees, in this study, researchers used non-probability sampling techniques so that 48 respondents were obtained as research samples. The data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Leadership (X) has no effect on Work Motivation (Y) seen from the T-Statistic value of $0.064 < 1.96$, for the organizational culture variable (X2) has no effect on Work Motivation (Y seen from the T-Statistic value of $0.592 < 2.012$, Leadership (X1) has an effect on Performance (Z) seen from the T-Statistic value of $2.392 > 1.96$, organizational culture (X2) has an effect on employee performance (Z) seen from the T-Statistic value of $4.778 > 1.96$, Work Motivation (Y) has no effect on employee performance (Z). seen from the T-Statistic value of $0.250 < 1.96$. The R² value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.029, which means that this value identifies that the variation in employee Work Motivation can be explained by the exogenous latent variables (Leadership, and organizational culture) by 2.9% while the remaining 97.1% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Performance is 0.530, which means that this value identifies that the variation in Performance can be explained by the exogenous variables by 53% while the remaining 47% is explained by variables not included in the study.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astri Pratiwi

NPM : 234941037

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024

Yang menyatakan,



Astri Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
KATA PENGATAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Kinerja.....	9
2. Motivasi	16
3. Kepemimpinan	22
4. Budaya Organisasi	26

B. Hasil Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Berpikir.....	33
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	33
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi.....	34
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	34
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	36
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat	39
2. Waktu Penelitian	39
B. Desain Penelitian	40
C. Populasi, Sampel, dan Sampling	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel dan Sampling.....	41
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
1. Sumber Data	43
2. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	45
1. Variabel.....	45
2. Definisi Operasional.....	47
3. Variabel Mediasi Motivasi (Z).....	48

4. Variabel Eksogen Kepemimpinan (X1)	50
5. Variabel Eksogen Budaya Organisasi (X2)	51
F. Teknik Analisis Data.....	53
1. Analisa Outer model	57
2. Analisa Inner Model.....	59
3. Analisis Jalur (Path Analysis)	59
G. Hipotesis Statistik.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskriptif Data Demografis Responden	67
2. Deskriptif Data Jawaban Responden.....	70
3. Analisis Statistik Inferensial.....	71
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.	89
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.....	90
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.....	91
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.....	92
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Mani.	92

6. Pengaruh Kepemimpinan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.....	93
7. Pengaruh Budaya Organisasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.....	93
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Implikasi	97
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	30
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Demografi Karyawan	43
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Insrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Insrumen Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Insrumen Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Insrumen Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 3. 7 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	53
Tabel 3. 8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	65
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	70
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	71
Tabel 4. 6 Outer Loadings PLS Algorithm 1	75
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	76
Tabel 4. 8 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	78
Tabel 4. 9 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	80
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	81
Tabel 4. 11 Nilai R-Square (R ²)	82
Tabel 4. 12 F – Square (f ²)	83
Tabel 4. 13 Path Coefficients	84
Tabel 4. 14 Uji indirect effect	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow	18
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir	38
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian	61
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasi.....	74
Gambar 4. 2 Hasil Uji T-Statistik antar variabel.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang menentukan keberhasilan perusahaan. Hal ini telah menjadikan sumber daya manusia sebagai fenomena organisasi yang tidak hanya berfokus pada keuntungan dan kerugian tetapi juga pada personel. Untuk menentukan tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan komponen penting dalam daya saing perusahaan yang unggul. Oleh karena itu, SDM harus memiliki kemampuan untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat untuk menjadi penggerak dalam mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama, karena mereka memiliki perasaan dan pikiran sebagai pelaksana dan juga sebagai pengendali, yang berpartisipasi secara aktif dalam mewujudkan cita-cita perusahaan (Ulfah et al., 2020).

Salah satu Perusahaan di bidang perkebunan yang ada di Sumatera Selatan adalah PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis. Salah satu dari 275 unit PTPN VII (Persero) adalah Pabrik Gula Cinta Manis. Pabrik ini terletak di Desa Ketiau, Kecamatan Lubuk Keliat, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan, dan merupakan perusahaan yang mengusahakan dan mengelola produk tebu serta pabrik gula. Selain produk utama gula, tetes tebu dan blotong adalah

produk sampingan dari olahan tebu. Blotong dan tetes tebu adalah limbah padat yang dihasilkan dari pabrik gula. Semua dikelola oleh manajemen perkebunan profesional untuk memastikan kualitas yang baik.

Pengolahan industri gula, yang merupakan tanaman semusim, membutuhkan banyak sumber daya manusia. Selain karyawan, pimpinan, dan pelaksana, industri tebu membutuhkan pekerja borong. Semua kemungkinan sumber daya manusia (SDM) memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi yang ada, terutama fungsi produksi dan operasi, karena ini sangat penting untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produk (*output*), yang akan memenuhi kebutuhan konsumen dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus mengoptimalkan fasilitas, potensi, dan sumber daya produksi yang ada. Dalam situasi ini, sumber daya manusia harus terus mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja sehingga ini menjadi hal yang mendasari dilakukan penelitian ini.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pekerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Robbins menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran *performance* yang mencakup efektivitas dan efisiensi (Akalili, 2022). Efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran, sedangkan efisiensi adalah rasio antara input yang efektif dan output yang efektif. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produk (*output*). Jika karyawan berkinerja baik, maka akan menghasilkan *output* yang tinggi dengan kualitas yang

sama, tetapi jika karyawan berkinerja buruk, maka juga dapat menghasilkan *output* yang lebih sedikit dan kualitas *output* juga dapat menurun.

Kepuasan kerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah indikator keberhasilan kinerja mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Kepuasan menunjukkan seberapa puas atau tidak puas seseorang dengan pekerjaannya. Ketika karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan memaksimalkan kemampuan dan keterampilan mereka. seperti peran seorang pemimpin dalam organisasi yang berusaha mengatur dan mengarahkan pekerjaan karyawan, memberikan contoh, menyelesaikan masalah, dan mendorong lingkungan kerja yang baik.

Karyawan bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer harus dapat membuat karyawannya ingin bekerja. Semua pekerja secara tidak sadar mempelajari budaya organisasi, yang berdampak pada tingkat kinerja mereka. PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir melakukan perubahan seiring dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan. Perusahaan harus dapat menyelesaikan masalah dan tetap stabil dari segi keuangan, pemasaran, SDM, operasi, dan penyediaan mesin yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan, ada banyak faktor yang dipengaruhi, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan banyak lagi. Perlu disadari bahwa ada korelasi kuat antara tingkat kinerja karyawan selama proses pencapaian tujuan perusahaan dan faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi,

dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah komponen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah salah satu komponen yang dapat membuat organisasi lebih baik. Salah satu cara untuk menilai seberapa baik suatu organisasi bekerja adalah dengan melihat seberapa besar ketaatan organisasi terhadap kekuatan dan prinsip budaya. Budaya yang kuat dapat menunjukkan bahwa anggota organisasi setuju dengan tujuan mereka. Sumber daya manusia (SDM) akan memiliki kemampuan untuk mempekerjakan bakat, tenaga kerja, kreativitas, dan semangat mereka untuk membantu perusahaan.

Selain itu, kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, terutama motivasi karyawan. Kualitas kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat motivasi karyawan; tingkat motivasi yang tinggi atau rendah adalah faktor yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan baik. Pemimpin dapat memotivasi karyawannya dengan motivasi kerja (Hamzah & Sarwoko, 2020). Jika dorongan untuk melakukan pekerjaan berasal dari dalam diri seseorang, motivasi yang dimilikinya akan semakin efektif. Selain memiliki motivasi, karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan. Budaya perusahaan, juga dikenal sebagai "budaya organisasi", adalah kumpulan prinsip dan kebiasaan yang dianut dan diyakini oleh karyawan yang membentuk cara kerja mereka dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengindikasikan adanya *Research gap* antara lain penelitian yang telah dilakukan yang membahas

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Rivai, 2022) dan (Rahmawaty, 2019) menyatakan hasilnya positif signifikan. Penelitian lainnya mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Adinata, 2020) dan (Rivai, 2022) menyatakan hasilnya positif signifikan, sementara itu (Suyitno & Utomo, 2017) menyatakan dalam penelitiannya tidak signifikan. Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Fauzi, 2021), dan (Suwanto, 2020) menyatakan positif signifikan, sementara itu (Indriyati, 2019) menyatakan tidak signifikan dalam penelitiannya.

Penulis menemukan bahwa uraian di atas menunjukkan bahwa penelitian tentang masalah yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan masih memiliki *gap*. Baik teori maupun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dapat dianggap sebagai variabel perantara atau mediasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan disebut sebagai "***Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.***"

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis antara lain :

1. Rendahnya tingkat ketegasan pimpinan terhadap karyawan.
2. Kegagalan pimpinan untuk menyelesaikan masalah.
3. Kondisi budaya kerja saat ini dikaitkan dengan hubungan kerja yang masih rendah.
4. Pimpinan belum memahami dan menggali potensi yang ada.
5. Kurangnya motivasi kerja Karyawan sehingga berdampak pada ketercapaian tugas dan tanggungjawabnya.
6. Kinerja karyawan masih terbelang belum terlaksana secara optimal.
7. Pelaksanaan tugas masih tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat disimpulkan adanya beberapa masalah yang sudah diketahui dan perlu diselesaikan. Namun keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti waktu, kemampuan, serta dana terkait penelitian maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas hanya pada Pengaruh Kepemimpinan Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.

D. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

- karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis?
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis?
 3. Apakah terdapat Pengaruh Kepempimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis?
 4. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis?
 5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang di inginkan pada penelitian ini untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh :

1. Pengaruh Kepempimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan yang didapat akan bermanfaat bagi :

1. Perusahaan :

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis untuk lebih memperhatikan dalam kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan motivasi serta kinerja karyawan dalam pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Praktisi :

Memberikan kejelasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel Mediasi pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjkbs Bmt Tamzis Bandung. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>.
- Afandi, p. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Zanafa publishing.
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Akalili, amalia. 2022. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA COVID-19 DI RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN*. Tesis. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.
- Al-Ayyubi, M. Sholahuddin. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” 7.
- Alinvia Ayu Sagita dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1*, diakses pada 9 Juli 2019
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/3367>
- Anwar Sanusi. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Bahri, b. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Mediasi analysis of the effect of leadership on employee performance with work motivation as an Mediasi variables. In *bongaya journal of research in management*
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

Gava Media.

- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.\
- Damanik, & Evo. (2021). Kebijakan perusahaan dalam menangani kinerja karyawan selama pandemi covid-19 pada pt astra internasional tbk-isuzu medan. 1(2).
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar. *Urnal Economix*, 7, 17–24.
- Davis, Keith. 2011. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Asdi Mahastya. Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). Kencana. Enny. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 61–70. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Faisal, Muhamad Dani Somantri dan Nurul Hidayatun Napsiah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. p-ISSN 2548-5032 e-ISSN 2714-769
- Fauzi, I. (2021). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 228–234.
- Firanti , Dinday Ayu., Indah Sulistiani., Marisa Puspita Sary. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara Vol. 14, No. 2*.
- Ghozali, i. (2018). 'structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square (pls)' edisi 4. Gomes, f.c.(2003a). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Graha Alexander Monte Christo Arta and Rahardjo Edy Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang) [Journal] // *Diponegoro Journal of Management*. - 2022. - 2 : Vol. 5. - pp. 1-12.
- Gultom, D. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 1–15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194/132>
- Gurning, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pemberdayaan pada dinas pendidikan kabupaten dairi. 3(2), 57–65.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41– 53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, s. P. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Bumi aksara.
- Huda., Abdullah. 2022. PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL HARPER YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*. Vol 9 No 1.
- Imron, I. (2018). *Aspek Spiritual Dalam Kinerja*. Unima Press.
- Indriyati, E. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastranos Boyolali. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2). <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Martha. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 375–386. [http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8302%0Ahttp://jurnal.um su.ac.id/index.php/snk/article/download/8302/6143](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8302%0Ahttp://jurnal.um%20su.ac.id/index.php/snk/article/download/8302/6143)
- Mendrofa , Syukur S., Samalua Waoma., Jhon Firman Fau. 2021. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185– 188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Naftali, y. (2019). *Modul pelatihan smart pls ver : 2019.01.02*.
- Najmy Haqq. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

- Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Nawawi, h. (2018b). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah mada university perss.
- Ndeok, Yohanes Antonius., John E.H.J. FoE.2,Henny A. Manafe.,Simon Sia Niha. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 4, No.3.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Cv Jejak.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *EProceedings ...*, 7(2), 1068–1076. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440%0APengaruh>
- Rahmawaty, A. (2019). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, s. Dan c. M. (2018). *Organizational behaviour* (2nd ed.). Salemba empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi 13). Erlangga.
- Safani sitorus, t. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel Mediasi. In sintesa cered seminar nasional teknologi edukasi dan humaniora (vol. 2021).
- Samsuar. (2019). Atribusi. *Jurnal Network Media*, 1, 65–69.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Solihin, Lukman Hakim & Ihyani Malik. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 Nomor 2. 1Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar.
- Sudaryono, S. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. CAPS.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan r&d*. Alfabeta.

- Sukardi, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sumiati, Mia Rr., Niken Purbasari. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi P-ISSN: 1410 – 9875 Vol. 21, No. 1a-2*.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangeran. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 156–165.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*, 9(2), 57–79. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.139>
- Tara, A. R., & Setiawan, A. (2017). Analisis Dampak Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada KSPPS BMT Bina Nusa Umat Sejahtera Semarang). *Jurnal Ekonomi*, 7823–7830.
- Timotius, K. H. (2018). *Kepemimpinan Dan Kepengangkutan Teori Dan Perkembangannya*. Andi.
- Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Triana, A et al. (2019). The Effect of Oxytocin Massage to Breastfeeding Production of Breastfeeding Mothers. *PROCEEDING CelSciTech-UMRI*, vol 4, 28-30.
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 209. <https://doi.org/10.12928/fokus.v10i2.2419>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Wati, Endang Setyo., Endi Sarwoko., Yuni Mariani Manik. 2023. Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 07 Nomor 01*.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

Zainal rivai, v., ramly, m., mutis. Thoby, & arafah willy. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik (8th ed.). Pt rajagrafindo persada.

Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3 ed). PT. Raja Grafindo Persada.