



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 23270-23282

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM?d=1>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur

Pandu Mahesa Septian¹, Reni Hindriari²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: pandumahesa1997@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakann menggunakan sampel jenuh, yaitu sejumlah populasi sebesar 55 responden. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. motivasi kerja, kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,908 + 1,934X1 + 0,499X2 + -0,642X3$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,799 tingkat hubungan kuat. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $30,083 > 2,55$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,503 > 1,675)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,218 > 1,675$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja karyawan, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,236 > 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
	<i>ABSTRACT</i>
<p>Keywords: Work motivation, Charismatic Leadership, Organizational culture, Employee performance</p>	<p><i>This research aims to examine the influence of work motivation, charismatic leadership and organizational culture on employee performance at PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit, East Jakarta. The research method used in this research is quantitative research. The research sample used was a saturated sample, namely a population of 55 respondents. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis</i></p>

testing. work motivation, charismatic leadership and organizational culture simultaneously influence employee performance with the regression equation $Y = -2.908 + 1.934X_1 + 0.499X_2 + -0.642X_3$. These results indicate that the correlation coefficient is 0.799, a level of strong relationship. With a value of $f_{count} > f_{table}$, namely $30.083 > 2.55$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.503 > 1.675)$ this is confirmed by a significance value of $0.000 < 0.05$, for this reason the first hypothesis states that there is a partially positive and significant influence between the influence of work motivation on employee performance. Obtained $t_{count} > t_{table}$ or $4.218 > 1.675$, this is confirmed by a significance value of $0.000 < 0.05$, stating that there is a positive and partially significant influence between Charismatic Leadership on employee performance, obtained $t_{count} > t_{table}$ or $7.236 > 1.675$ with a significance value of $0.000 < 0, 05$ there is a partially positive and significant influence between the Influence of Organizational Culture on Employee Performance. So it can be concluded that work motivation, charismatic leadership and organizational culture have on employee performance.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri agar dapat bertahan dan berkembang demi kelangsungan hidup organisasi. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan serta memenangkan persaingan. Keberhasilan pada organisasi berkaitan dengan kemampuan kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan cara kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan berikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kontribusi andil yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, diantara sinergi berkesinambungan antara karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan pada karyawannya adalah kinerja. Menurut (Zefeiti & Mohamad, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja Kerja Karyawan (Munandar, 2019). Salah satu cara memperoleh laba yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sebagai dampak dari kinerja kerja yang dirasakan oleh para karyawannya. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga tersebut maka para tenaga kerja perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan serta diberikannya kompensasi yang memuaskan para tenaga kerja (Saprudin, 2018). Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezi & Khair, 2020).

Menurut (Fatah, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. . Selanjutnya menurut (Muis et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ritonga dan Bahri, 2022). Kinerja kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti motivasi kerja, kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi.

Tidak hanya berdasarkan kinerja, pentingnya motivasi dalam perusahaan juga harus diterapkan. Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apalagi kebutuhan hal tersebut terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Pada perusahaan juga diperlukannya kepemimpinan yang baik, Menurut Robbins (2019) kepemimpinan kharismatik adalah dimana karyawan (bawahan) membuat sebuah atribut kepahlawanan atau keahlian seorang pemimpin yang luar biasa dan dapat diamati melalui perilaku-perilaku tertentu. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Menurut Setyorini dan Santi (2021) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Sedangkan Muslimat (2022) Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dan beroperasi karena terdapat aktivitas setiap individu di dalamnya. Perusahaan dapat hidup dan bertahan karena ada kegiatan manusia di dalamnya yang terstruktur dengan baik. Agar perusahaan bisa tetap *survive* maka perusahaan diharapkan mampu menjaga kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Selain dampak dari Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kharismatik, ada juga dampaknya pada Budaya Organisasi. Pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur terdapat masalah pada budaya organisasi, berikut informasi budaya organisasi periode 2023 data ini di dasari program evaluasi Perusahaan. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik untung menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan, dalam hal ini pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kharismatik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Surono,dkk (2016) dengan seluruh variabel yang sama, Adapun perbedaannya yaitu penelitian ini adalah menambahkan variabel motivasi kerja dengan alasan, karena penelitian ini ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur. Motivasi yang diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa

sebenarnya keinginan semua karyawan sehingga terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya, tentang bagaimana bekerjasama membawa perusahaan kepada kinerja yang diinginkan. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja efektif, maksimal, dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan. Dalam rangka untuk meningkatkan aset dan portofolio perusahaan dan meningkatkan pelayanan terhadap customer, faktor motivasi kerja, kepemimpinan kharismatik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan perusahaan mempunyai peran penting dalam meraih keberhasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menguji tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan data primer. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di PT. Nuraini Global Indo Asia yang beralamat di Jalan Laut Banda Blik D1 No. 6 RT. 008/017 Duren Sawit, Jakarta Timur 12950. Populasi dalam penelitian ini adalah responden seluruh karyawan dari PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur yang berjumlah 55 karyawan. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Nuraini Global Indo Asia yang jumlah populasi sebanyak 55 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.1

**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan(Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,245	3,709		1,953	,056
	Motivasi kerja	,751	,100	,718	7,503	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,245 + 0,751 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,554 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X₁) maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 7,245 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (X₁) sebesar 0,751 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,751 *point*.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X₂) Terhadap Kinerja karyawan(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,680	5,032		2,719	,009
	Kepemimpinan Kharismatik	,728	,173	,501	4,218	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,680 + 0,728 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,680 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Kharismatik (X₂) maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,680 *point*.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Kharismatik (X₂) sebesar 0,728 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan Kharismatik (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan(Y) sebesar 0,728 *point*.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya organisasi (X₃) Terhadap Kinerja karyawan(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,271	3,840		1,894	,064
	Budaya Organisasi	,371	,051	,705	7,236	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,271 + 0,371 X_3$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 7,271 diartikan bahwa jika variabel Budaya organisasi (X₃) maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 7,271 *point*.
- Nilai koefisien regresi Budaya organisasi (X₃) sebesar 0,371 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya organisasi (X₃) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,371 *point*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,908	4,386		-,663	,510
	Motivasi kerja	1,934	1,010	1,849	1,915	,061
	Kepemimpinan Kharismatik	,499	,126	,343	3,956	,000
	Budaya Organisasi	-,642	,508	-1,220	-1,265	,212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -2,908 + 1,934X_1 + 0,499X_2 + -0,642X_3$

Keterangan:

- Konstanta sebesar -2,908 artinya jika Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, Budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja karyawan akan mengurangi nilai sebesar -2,908.
- Nilai regresi 1,934 X_1 artinya apabila variabel Motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan pada variabel Kepemimpinan Kharismatik (X_2), Kepemimpinan Kharismatik (X_3) tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,934 satuan.
- Nilai regresi 0,499 X_2 artinya apabila variabel Kepemimpinan Kharismatik (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_3) tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,499 satuan.
- Nilai regresi -0,642 X_3 artinya apabila variabel Budaya organisasi (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan Kharismatik (X_2) tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,642 satuan.

Uji Korelasi dan Determinasi

Uji Korelasi R

Tabel 4.5

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,506	5,043

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.6

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,237	6,266

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,501 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kharismatik (X_2) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **sedang** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,487	5,136

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₃) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi kerja (X₁), Kepemimpinan Kharismatik (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,618	4,436

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,799 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X₁), Kepemimpinan Kharismatik (X₂) dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9

Hasil Uji Data Koefisien Determinasi Variabel Motivasi kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,506	5,043

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X₁) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.10

Hasil Uji Data Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,237	6,266

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,251 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kharismatik (X₂) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 25,1% sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.11

Hasil Uji Data Koefisien Determinasi Variabel Budaya organisasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,487	5,136

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,497 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_3) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.12
Hasil Uji Data Koefisien Determinasi Variabel Motivasi kerja (X1), Kepemimpinan Kharismatik (X2), dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan(Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,618	4,436

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,639, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan Kharismatik (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,245	3,709		1,953	,056
	Motivasi kerja	,751	,100	,718	7,503	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,503 > 1,675$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{01}) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Tabel 4.14
Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,680	5,032		2,719	,009
	Kepemimpinan Kharismatik	,728	,173	,501	4,218	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,218 > 1,675$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{02}) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Tabel 4.15
Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,271	3,840		1,894	,064
Budaya Organisasi	,371	,051	,705	7,236	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,236 > 1,675$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{03}) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.16
Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1),
Kepemimpinan Kharismatik (X2), dan Budaya organisasi (X3) Terhadap Kinerja
Karyawan(Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1775,728	3	591,909	30,083	,000 ^b
Residual	1003,472	51	19,676		
Total	2779,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($30,083 > 2,55$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Motivasi kerja (X_1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,718 atau **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,515 atau 51,5%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,503 > 1,675$) artinya H_0 ditolak H_1 diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Salim tahun 2017 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Karina Muara Badak

Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik (X2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Kepemimpinan Kharismatik (X_2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,501 atau **sedang** terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh

Kepemimpinan Kharismatik yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,218 > 1,675)$ artinya H_0 ditolak H_2 diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Suryani Haraha, Hazmanan Khair Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Berca Herdaya Perkasa

Pengaruh Budaya organisasi (X3) dengan Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Budaya organisasi (X_3) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,705 atau **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,497 atau 49,7%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,236 > 1,675)$ H_0 ditolak H_3 diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Pengaruh Motivasi kerja (X1), Kepemimpinan Kharismatik (X2), dan Budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan Kharismatik (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,908 + 1,934X_1 + 0,499X_2 + -0,642X_3$. Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,799 atau **kuat** dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,083 > 2,55)$ artinya H_0 ditolak H_4 diterima hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan, dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu sebelumnya dilakukan oleh Riska Wulandari, Rian Rahmat, Hammam Zaki Universitas Muhammadiyah Riau Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, Duren Sawit Jakarta Timur, pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,503 > 1,675)$ pada signifikansi 5% artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,218 > 1,675)$ pada signifikansi 5% artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuraini Global Indo Asia, pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,236 > 1,675)$ pada signifikansi 5% artinya H_{03} ditolak H_{a3} diterima hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, dan Budaya terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,083 > 2,55)$ pada signifikansi 5% artinya H_{04} ditolak H_{a4} diterima hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Kharismatik, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan, dapat diterima

DAFTAR PUSATAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L. & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan. *Jurnal Trias Politika*, Vol. 58, No. 12, ISSN: 7250–7257.
- Ahmad, Y., Tewal, B. & Taroreh. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 3. ISSN: 2303-1174.
- Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., McCauley, K. D., & Medaugh, M. R. (2017). A Meta-Analytic Review And Future Research Agenda Of Charismatic Leadership. *Leadership Quarterly*. Vol. 28, No. 4, hal. 508–529.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Banten: UNPAM Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 1, hal. 107-119.
- Fachrurazi., Ekowati, D., Yoeliastuti., Rusiyanti, S., Kamisi, H. L., Nurkadarwati., Adrianto., Lubis, D. S. H., Khasanah & Hidayat, R. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Fatah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, M., Warso, M.M., Haryono, A.T., (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *J. Manage*. Vol. 2, hal. 1–15.
- Fikri, A. A. & Arifin, S. M. F. F. (2022). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kiai dalam Meningkatkan Kinerja Ustadz di Pondok Pesantren PPSM Banin Banat AL Muftadien, 2.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa & Zohriah, A. (2023) Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Dan Visioner Di Pondok Pesantren. *Journal On Education*. Vol. 5, No. 4.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grabo, A., Spisak, B. R., & van Vugt, M. (2017). Charisma as signal: An evolutionary perspective on charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*. Vol. 28 No. 4, hal. 473-485.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hidayat, R., Chandra, T. & Panjaitan, H. P. (2018). Influence Of Organizational Culture, Work Motivation and Leadership Style On Job Satisfaction And Employee Performance At Gas Stations In Rokan Hilir. *Kurs*. Vol. 3, No. 4, Hal. 142-155.
- Indayani, L. & Andriani, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Umsida Press: Sidoarjo.
- Ismawanti, R., & Afandi, P. P. D. H. A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dampaknya Pada Kinerja Guru Smk Swasta Di Kecamatan Cianjur*. Doctoral Dissertation, Unpas.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol. 1, No. 1, Hal. 166–177.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I. & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM*. Pena Persada: Banyumas.
- Krisnandi, H., Bayu. J. & Ihram. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. Vol. 1, No. 1, Hal. 15–20.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, D. A., Savitri, E., & Natariasari, R. (2021). Kinerja Umkm Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Orientasi Kewirausahaan, Manajemen Kualitas Total, Dan Modal Sosial. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*. Vol. 2, No. 2, Hal. 217–238.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Muis, M. R, Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. Vol. 1, No. 1, Hal. 9–25.
- Munandar, S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*. Vol. 19, No. 1, Hal. 33–50.
- Muslimat, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*. Vol. 10, No. 8, ISSN: 1775-1786.

- Sadikin, Ali., Misra, Isra dan Hudin, Muhammad Sholeh. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis. K-Media: Yogyakarta.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 57, No. 1.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandung. *E-Proceedings of Management*. Vol. 8, No. 4.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*. Vol. 2, No. 2, Hal. 35–40.
- Sarumaha, W. (2022), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 1 No. 1, Hal. 28–36.
- Segoro, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setyorini, A. D., & Santi. (202). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Garuda Indonesia Tbk.” *E Jurnal Akuntansi*. Vol. 32, No. 2, Hal. 427–37.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Surono, S., Mahena, S. G. & Tanto, V. K. M. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Muliapack Gravurindo. *Management*. Vol. 02, No. 02, Hal. 60-68.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Tinangon, H., Kojo, C. & Tawas, H. (2019). “Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 4, Hal. 5079-5087.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zefeiti, B.A. & Mohamad, N.A. (2017). “The influence of organizational commitment on omani public employees“ work performance”. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 7, No. 2, Hal. 151–160