

## Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

M. Azis Firdaus, Supramono, Agung Wibowo, Muhamad Sopian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja.

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**  
Leadership, Organizational Culture and Spirit at Work.

#### Korespondensi Penulis:

M. Azis Firdaus, Supramono, Agung Wibowo, Muhamad Sopian  
Email:  
azisfirdaus@uika-bogor.ac.id ,  
supramono@uika-bogor.ac.id,  
agung.wibowo@uika-bogor.ac.id,  
Muhamadsopian0796@gmail.com



### Abstraksi

Tujuan peneliti untuk mengetahui seberapa Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Konveksi Joya Sarimbit di Bogor. Data Kuantitatif, yang peneliti lakukan didalam penelitian ni, peneliti memakai analisa regresi berganda berdasarkan persebaran kuesioner dengan sampel data 30 pernyataan yang sebar oleh 89 responden pada karyawan Konveksi Joya Sarimbit di Bogor. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan memakai uji f statistic menyimpulkan bahwa, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, berdasarkan uji parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat kerja sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Semangat Kerja.

### Abstract

The purpose of this research s to know The nfluence of Leadership, Organizational Culture on Work Spirit n Konveksi Joya Sarimbit Bogor. The data used n this study s quantitative data. n this study, the author uses multiple regression analy-sis based on the distribution of the questionnaire with a sample of 30 statements distributed by 89 respondents to the employees of Konveksi Joya Sarimbit Bogor. Based on hypothesis testing using the f statistic test concluded that Leadership, Organizational Culture on Work Spirit. Based on the partial test, Leadership has a effect on work quality and Organizational Culture has a effect on Spirit at Work.

## 1. Pendahuluan

Pemimpin mempunyai peran penting untuk bisa menggerakkan karyawannya, tercapai atau tidak tujuan perusahaan tersebut semua itu tidak lepas dari kemampuan pemimpin tersebut dalam menjalankan

tugasnya. Banyak sekali atasan yang tidak memikirkan nasib karyawannya, hal ini tidak boleh didiamkan terlalu lama, karena jika karyawan bermalas-malasan maka perusahaan tersebut tidak akan maju sebagaimana mestinya.

Didalam suatu industri/perseroan, Budaya Organisasi mempunyai peran yang penting, karena norma-norma yang dibuat akan sama-sama dikembangkan didalam suatu perusahaan tersebut. Budaya organisasi ini merupakan kebiasaan-kebiasan yang terjadi didalam organisasi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bisa tercapai atau tidaknya suatu perusahaan, maka ditentukan juga oleh semangat kerja dari karyawan tersebut, sebab jika karyawan tidak bisa membangun semangat dari hatinya maka karyawan tersebut tidak akan efisien dalam mencapai tugasnya.

Setiap perusahaan harus bisa membangun semangat kerja yang tinggi dan menjadi salah satu asset yang harus dimiliki perusahaan. Konveksi Joya Sarimbit adalah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang produksi pembuatan jaket, sweater, kemeja dan lain sebagainya. Dalam pengamatan penelitian selama di perusahaan penulis menemukan fenomena berkaitan dengan kepemimpinan yaitu : pimpinan belum mampu membina kerjasama dan menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya, dalam mengarahkan bawahannya terlihat belum efektif, serta tidak partisipatif dalam hal mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara optimal, kurang mampu dalam mendelagasikan tugas serta kurang percaya diri dalam memimpin bawahan ke arah yang lebih baik, pimpinan kurang memberikan motivasi dan menetapkan disiplin kerja kepada karyawan, pimpinan kurang mencontohkan sikap disiplin, pimpinan kurang memberikan semangat kepada karyawan, pimpinan kurang memberi masukan-masukan positif kepada karyawan, Pimpinan kurang menghargai pendapat atau masukan yang diberikan karyawan kepada pimpinan.

Penerapan budaya kerja di Konveksi Joya Sarimbit umumnya kurang diperhatikan, hal ini terlihat dari berkembangnya budaya pribadi yang sangat beragam terkait norma yaitu perusahaan harus memberikan

### 3. Hasil dan Pembahasan

kebebasan kepada setiap karyawannya untuk melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan karyawannya masing-masing, perusahaan memberlakukan hukum dan berlaku adil kepada semua karyawannya tanpa pandang bulu, pimpinan dan anggota perusahaan konveksi ini harus saling toleransi dalam hal bekerja, dan karyawan harus jujur, tetapi kenyataannya perusahaan membatasi dengan waktu yang sangat singkat kepada karyawan dalam hal melakukan ibadah, dalam penerapan hukum dan keadilan perusahaan masih memperhatikan faktor kedekatan dan berlaku kurang adil terhadap karyawannya, pimpinan masih acuh terhadap perkembangan karir pegawainya dan merasa masa bodoh...

## 2. Metode Penelitian

Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 89 responden karyawan Konveksi Joya Sarimbit Bogor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu data. Jika indikator tersebut dapat menjelaskan hal yang akan diukur, maka dikatakan efektif. (Ghozali, 2017) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung, dengan mencari r tabel dengan derajat kebebasan  $df = N - k$ , dimana informasi N adalah jumlah responden yang dibutuhkan atau 89, dan k adalah jumlah variabel penelitian independen penelitian atau dua variabel yaitu X1 Kepemimpinan dan X2 Budaya Organisasi. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka respons (indikator) dikatakan valid, (Ghozali, 2017). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang memiliki indikator dari konsep yang diamati. Menurut nilai Cronbach Alpha yang diberikan  $(\alpha) > 0,60$ , jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dinyatakan konsisten atau stabil, Ghozali (2017).

## Hasil

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)**

Item	r hitung ( <i>corrected tem- total correlation</i> )	r tabel	Kesimpulan
1	0,691	0,175	Valid
2	0,601	0,175	Valid
3	0,692	0,175	Valid
4	0,421	0,175	Valid
5	0,751	0,175	Valid
6	0,618	0,175	Valid
7	0,561	0,175	Valid
8	0,595	0,175	Valid
9	0,727	0,175	Valid
10	0,617	0,175	Valid

Dapat dilihat dari hasil pada Tabel 1 bahwa dibandingkan dengan r kolom hitung dari r tabel, yaitu seluruh variabel x1 atau Kepemimpinan menunjukkan bahwa r hitung

lebih besar dari r tabel. Nilai signifikansi 5% dan  $n = 89$  dan r tabel 0,175 dapat dikatakan valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item	r hitung ( <i>corrected tem- total correlation</i> )	r tabel	Kesimpulan
1	0,584	0,175	Valid
2	0,581	0,175	Valid
3	0,768	0,175	Valid
4	0,642	0,175	Valid
5	0,676	0,175	Valid
6	0,665	0,175	Valid
7	0,726	0,175	Valid
8	0,585	0,175	Valid
9	0,681	0,175	Valid
10	0,404	0,175	Valid

Dapat dilihat dari hasil pada Tabel 2 bahwa dibandingkan dengan r kolom hitung dari r tabel yaitu seluruh variabel x2 atau Budaya Organisasi menunjukkan bahwa r

hitung lebih besar dari r tabel. Nilai signifikansi 5% dan  $n = 89$  dan r tabel 0,175 dapat dikatakan valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)**

Item	r hitung ( <i>corrected tem- total correlation</i> )	r tabel	Kesimpulan
1	0,477	0,175	Valid
2	0,639	0,175	Valid

3	0,733	0,175	Valid
4	0,672	0,175	Valid
5	0,593	0,175	Valid
6	0,586	0,175	Valid
7	0,425	0,175	Valid
8	0,393	0,175	Valid
9	0,519	0,175	Valid
10	0,456	0,175	Valid

Dapat dilihat dari hasil pada Tabel 10 dibandingkan dengan r kolom hitung dari r tabel, yaitu seluruh variabel y atau Semangat

Kerja menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai signifikansi 5% dan n = 89 dan r tabel 0,175 dapat dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Reliabilitas variable Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Semangat Kerja**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	kesimpulan
1.	Kepemimpinan	0,818	>0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,834	>0,60	Reliabel
3.	Semangat Kerja	0,742	>0,60	Reliabel

Dari tabel pengujian realibilitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan adanya nilai Cronbach alpha > 0,60, sehingga dapat

disimpulkan bahwa nilai dari variable diatas dalam penelitian ni reliabel.

#### Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

**Tabel 5. Korelasi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja**

Model Summary							
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square	F		
1	.632 <sup>a</sup>	.399	.392	2.734	.399	57.796	1 87 .000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari Tabel dapat diketahui hasil hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja sebesar 0,632. Hal ni menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 (kepemimpinan) dan variabel Y (semangat kerja). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X1 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X1 turun

maka Y juga turun.

#### Regresi

Analisis ni dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara *kepemimpinan* (X1) dan semangat kerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 6. Regresi kepemimpinan terhadap Semangat kerja**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
			Std. Er-	Beta	tig.
Model		B	ror		
1	(Constant)	16.949	3.869		4.381 .000
	Kepemimpinan	.625	.082	.632	7.602 .000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel terdapat nilai koefisien dengan nilai konstanta sebesar 16,949 sedangkan untuk nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,625. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 16,949 + 0,625X1$

Adapun nterpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: Koefisien regresi dari Kepemimpinan adalah sebesar 0,625. Hal ni menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,625.

#### Koefisien Determinasi

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,392 atau (39,2%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan ter-

hadap semangat kerja, dan selebihnya sebesar 60,8% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja.

#### Testing Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 bahwa nilai Kepemimpinan t-hitung sebesar 7,602. Karena  $t\text{-hitung} = 7,602 > t\text{-tabel} = 1,987$  maka  $H_a$  diterima.

#### Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

##### Korelasi

Analisa ni digunakan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Semangat kerja (Y), dengan menggunakan perhitungan SPSS hasil yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 6. Korelasi Budaya Organisasi terhadap Semangat kerja**

Model Summary		Change Statistics					
		R	Adjusted the	Std. Er-	Change	F	Sig.F
Model	Square	R Square	imate	ror	Change	Change	Change
1	.666 <sup>a</sup>	.443	2.631	.443	69.273	1	87 .000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari Tabel 6 dapat diketahui hasil hubungan antara Budaya organisasi dengan semangat kerja sebesar 0,666. Hal ni menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X2 (budaya organisasi) dan variabel Y (semangat kerja).

Arah hubungan adalah positif karena

nilai r positif, berarti apabila X2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X2 turun maka Y juga turun.

#### Regresi

Analisis ni dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan semangat kerja (Y) dengan

menggunakan perhitungan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 7. Regresi Budaya Organisasi terhadap Semangat kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	tig.
1	(Constant)	21.699	2.967		7.314 .000
	Budaya Organisasi	.536	.064	.666	8.323 .000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 7 terdapat nilai koefisien dengan nilai konstanta sebesar 21,699 sedangkan untuk nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,536. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 21,699 + 0,536 X2 + error$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: Koefisien regresi dari Budaya Organisasi adalah sebesar 0,536. Hal ni menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,536.

#### Koefisien Determinasi

Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,437 atau (43,7%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap semangat kerja, dan selebihnya sebesar 56,3% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja.

#### Testing Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 Budaya Organisasi bahwa nilai t-hitung sebesar 8,323. Karena t-hitung = 8,323 > t-tabel = 1,987 maka  $H_0$  diterima

#### Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

##### Korelasi

Analisa ni digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Semangat kerja (Y), dengan menggunakan perhitungan SPSS

hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Hasil hubungan antara kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan semangat kerja sebesar 0,711. Hal ni menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 (kepemimpinan) dan Budaya Organisasi (X2) dan variabel Y (semangat kerja). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X1 dan X2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X1 turun maka Y juga turun.

#### Regresi

Analisis ni dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara *kepemimpinan* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan semangat kerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS sebagai berikut : Terdapat nilai koefisien dengan nilai konstanta sebesar 14,371 sedangkan untuk nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,334 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,354. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,371 + 0,334X1 + 0,354 X2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: Koefisien regresi dari Kepemimpinan adalah sebesar 0,334 Hal ni menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,334. Koefisien regresi dari Budaya Organisasi adalah sebesar 0,354. Hal ni menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,354.

#### Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,495 atau (49,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja, dan selebihnya sebesar 50,5% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja.

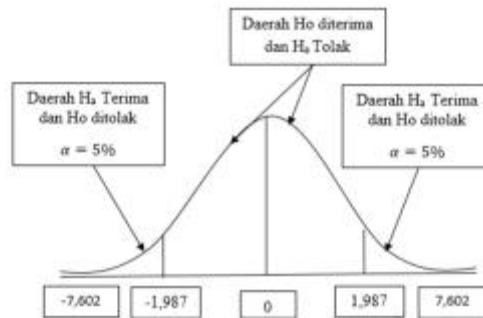
#### Testing Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan

#### Pembahasan

menggunakan SPSS 25 bahwa nilai F-hitung sebesar 44,068. Karena  $F\text{-hitung} = 44,068 > F\text{-tabel} = 3,10$  maka  $H_a$  diterima.

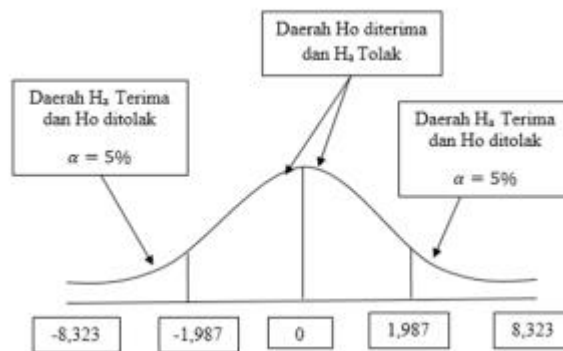
Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Semangat kerja Pada Konfeksi Joya Sarimbit.



Gambar 2. Kurva hipotesis variabel X1 terhadap Y

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (berada pada daerah tolak  $H_0$ ) berarti bahwa  $7,602 > t\text{-tabel} = 1,987$ . Artinya uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak  $H_0$  dan terima

$H_a$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Semangat kerja pada konfeksi Joya Sarimbit.



Gambar 3. Kurva hipotesis variabel X2 terhadap Y

Pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja diperoleh f-hitung 44,068 lebih besar dari f-tabel ( $df_1=2$ ,  $df_2=87$ ,  $\alpha=5\%$ ) yaitu sebesar 3,10 dan didukung oleh nilai signifikan

sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Kesimpulan dari hipotesis penelitian ketiga dapat diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Semangat Kerja ( $Y$ )

#### 4. Simpulan dan Saran

#### Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji t terkait dengan pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,001. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil uji t terkait dengan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih besar dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil tersebut dapat dilihat dari perolehan hasil uji f, dimana diperoleh nilai f Tabel sebesar 3,10. Nilai tersebut dapat dibandingkan dengan f-Hitung sebesar 44,068. Sehingga dapat disimpulkan bahwa f Hitung  $>$  f Tabel ( $44,068 > 3,10$ ), artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil jawaban respon pada variabel Kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang paling kecil adalah pernyataan X1.10 dengan hasil rata-rata sebesar 4.66 yaitu pimpinan di konveksi jaya sarimbit mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu, Pemimpin

perlu lebih meningkatkan sikap inisiatif dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil jawaban respon pada variabel Budaya Organisasi dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang paling kecil adalah pernyataan X2.11 dengan hasil rata-rata sebesar 4,48 yaitu Karyawan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau kelompok. Maka dari itu, karyawan perlu meningkatkan sikap peduli untuk kepentingan umum seperti membantu karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan hasil respon pada variabel Semangat Kerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang paling kecil adalah pernyataan Y.22 dengan hasil rata-rata 4,53 yaitu Karyawan harus giat dalam bekerja dan menjalani pekerjaan sesuai tugasnya masing-masing agar mengurangi ketidak hadirannya dalam bekerja. Maka sebaiknya, Karyawan perlu membiasakan diri untuk menjalani pekerjaan yang seharusnya menjadi kewajibannya.

Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan menambah wawasan masyarakat sebagai bacaan ilmiah.

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan agar mengerti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja. Jika mengacu pada hasil penelitian ini, maka peneliti lebih menyarankan untuk menambah varian variabel baik dalam variabel dependent dan independent, karena masih banyak pengetahuan yang dapat dibahas dalam variabel lain sehingga hasil penelitiannya akan jauh lebih baik.

### Daftar Pustaka

Anuar, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Semangat Kerja Pada Bank Pundi Provinsi Riau. *Manajemen*, 3(1).

Dewi, E. R. (2020). Kepemimpinan Kepala



- Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Hubungan Masyarakat (Humas) Di Madrasah Aliyah Kanjeng Sepuh Sidayu Gresik. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ferdinand, A. (2017). Metode Penelitian Manajemen (Universitas Diponegoro (Ed.)).
- Gafar, Z., Aziz, N. E. M., Bustamam, S. B., Esa, M. M., & Jais, Z. (2018). Kesetiaan Pelanggan Generasi Y Terhadap Perkhidmatan Pandu Lalu Ke Atas Pelajar Fakulti Perniagaan Di Kuim. *Journal Of Business Innovation Jurnal Inovasi Perniagaan*, 3(2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Alfabeta (Ed.)).
- Sulaiman, Asnawi, & Matriadi, F. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi Dan Kinerja. CV Budi Utama.
- Supriyanto, & Bahrnun, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Rr Maju Mandiri Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 22(1).
- Trisno, E. (2010). Budaya Organisasi (1st Ed.). Prenada Media Group.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi (Ke I-Xiv). Universitas Brawihaya Press (Ub Press)