

Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai dengan Kepemimpinan sebagai Intervening (Studi pada Kantor Dinas Informatika, Komunikasi, dan Statistik, Provinsi Riau)

Muhammad Hamdani^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email:mhamdani@unilak.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau dengan tujuan mengkaji peran budaya organisasi dan motivasi pegawai dengan kepemimpinan sebagai intervening. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau yang berjumlah 95. Namun dikurangi dengan peneliti sehingga total sampel adalah 94 orang. Penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Scruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau, budaya organisasi mempengaruhi motivasi pegawai, kepemimpinan mempengaruhi motivasi pegawai dan Kepemimpinan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Intervening*

PENDAHULUAN

Menentukan apa yang memotivasi karyawan tetap menjadi topik hangat di kalangan peneliti dan dunia bisnis. Satu ide menarik telah muncul dalam banyak penelitian, bahwa budaya organisasi yang mempengaruhi tentang nilai, perilaku, filosofi, norma, dan asumsi bersama di antara orang-orang dalam suatu organisasi, sehingga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja (Sokro, 2012; Rusu & Avasilcai, 2014). Budaya organisasi adalah asumsi yang dipelajari, dibagikan, dan secara otomatis menjadi dasar perilaku orang-orang di dalamnya (Schein, 1999, hlm. 24 dalam Radakovich, 2016). Budaya organisasi hanyalah budaya di tempat kerja. Definisi budaya yang lebih formal disajikan oleh Schein (2004): “cukup untuk dianggap sah dan, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam melihat, berpikir, dan merasakan dengan masalah tersebut (hlm. 17). Budaya organisasi dapat meresap ke seluruh organisasi, atau sub-budaya dapat berkembang di berbagai bagian organisasi. Budaya terdiri dari tiga tingkatan: artefak, keyakinan dan nilai, dan asumsi yang mendasari (Schein, 2004 dalam Radakovich, 2016).

Seperti yang dikutip oleh Radakovich, 2016, motivasi terdiri dari komponen internal dan eksternal, dimana komponen internal mendorong tindakan dan komponen eksternal mendukung tindakan itu (Locke & Latham, 2004). Komponen internal tersebut disebut sebagai motivasi intrinsik: fenomena motivasi intrinsik mencerminkan kecenderungan utama organisme untuk terlibat dalam aktivitas yang menarik minat mereka dan, dengan demikian, sehingga belajar, mengembangkan, dan memperluas kapasitas diri. Motivasi

intrinsik dibutuhkan kapan saja demi kepuasan yang melekat dalam perilaku orang itu sendiri. Kepuasan biasanya menyangkut perasaan positif menjadi efektif (White, 1959) dan menjadi asal mula perilaku (deCharms, 1968), dan seringkali hasilnya dari terlibat dalam kegiatan baru dan menantang (Berlyne, 1971; Csikszentmihalyi, 1975; Deci, 1975 dalam Radakovich, 2016).

Kecenderungan alami ke arah motivasi intrinsik di dalam organisasi harus selalu berubah; oleh karena itu, bagi organisasi untuk bertahan dan selalu kompetitif, harus mampu mengubah dan menyesuaikan dengan perkembangan global. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan iklim kesiapan perubahan dalam organisasi, sehingga membutuhkan kepemimpinan dan iklim organisasi yang efektif (Baesu & Bejinaru, 2017). Sehingga budaya organisasi juga mempengaruhi gaya kepemimpinan di dalam organisasi. seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hinds (2019), yang menguji budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada organisasi nirlaba di Amerika. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan. Ia juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat dibanding kepemimpinan transaksional.

Namun sebaliknya, hasil penelitian Ismail (2017) menemukan hasil yang berbeda. Ia menjelaskan hubungan kausalitas pada berbagai variabel yang diteliti, dalam klasifikasi prediksi, telaah dan jelaskan. Pengumpulan data dilakukan dengan polling untuk mengumpulkan data primer, selain itu juga dilakukan wawancara dengan responden secara langsung. Unit analisis penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura. Responden penelitian ini difokuskan pada pejabat struktural IIB dan IIA di lingkungan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura dengan sampel sebanyak seratus lima puluh sampel. Hasil analisis teori kontribusi dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi gaya kepemimpinan pada pegawai di kabupaten-kabupaten di Pulau Madura.

Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan (Saliu, 2017). Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Chuaire dan Scartascini (2014), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018). Penyelenggara Pemerintah dalam hal ini ASN sebagai pegawai negeri saat ini menjadi fokus utama perhatian masyarakat terkait kebijakan dan prestasi kerja yang diraihinya, tak terkecuali pada Dinas Informatika, Komunikasi dan Statistik (Diskominfotik) Provinsi Riau. Berikut data penilaian kinerja Diskominfotik Provinsi Riau yang dibandingkan dengan beberapa provinsi di Indonesia diukur dengan nilai keterbukaan informasi publik masing-masing daerahnya yang dianggap telah melaksanakan UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Penilaian dilakukan oleh Komisi Informasi Pusat

(KIP). Hasil akhir dari pemeringkatan keterbukaan informasi Badan Publik berupa kualifikasi yang terdiri atas:

1. Informatif (I) dengan nilai 90 – 100;
2. Menuju Informatif (MI) dengan nilai 80 – 89,9;
3. Cukup Informatif (CI) dengan nilai 60 – 79,9;
4. Kurang Informatif dengan nilai 40 – 59,9; dan
5. Tidak Informatif dengan nilai <39,9.

Berikut peringkat Provinsi Riau dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1. Hasil Pemeringkatan Kategori Badan Publik Provinsi secara Nasional Tahun 2018, 2019, 2020

No	Provinsi	2018	2019	2020
1	Riau	tidak informatif	informatif	Menuju informatif
2	Sumatera Barat	cukup informatif	Informatif	
3	DKI Jakarta	menuju informatif	Informatif	
4	Jawa Barat	menuju informatif	Informatif	
5	Jawa Tengah	menuju informatif	paling informatif	paling informatif
6	Kalimantan Barat	menuju informatif	Informatif	
7	Nusa Tenggara Barat	menuju informatif	informatif	
8	Aceh	menuju informatif	informatif	
9	Sumatera Selatan	cukup informatif	informatif	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir Provinsi Riau meraih kategori yang masih tidak stabil. Di tahun 2018 meraih peringkat ‘tidak informatif’. Kemudian di tahun 2019 naik cukup signifikan menjadi kategori ‘informatif’, namun di tahun 2020 turun kembali menjadi ‘menuju informatif’.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi menurut Robbins (2006: 721) dalam Mariaty & Hanif (2019) sebagai sistem makna bersama, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Robbins (2006) dalam Maryati & Hanif (2019) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke rincian.
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. kemantapan

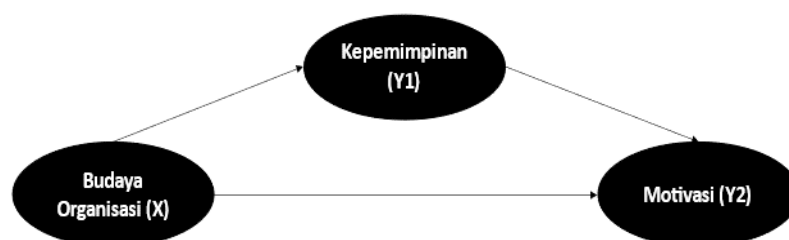
Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mengubah status quo dengan memberikan values dan keinginan bawahan guna mencapai tujuan yang lebih tinggi (Bass & Avolio, 1995). Bass (1985) dalam Walter (2017) menjelaskan pemimpin transformasional akan mampu menghasilkan produktivitas tinggi harus mempunyai 4i (*fours I's*), yakni: Idealisme (*individualized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan konsiderasi individual (*individualized consideration*).

Kepemimpinan transaksional merupakan seorang pemimpin yang berperilaku mengarahkan dan mendorong para anggota organisasinya kepada tujuan organisasi dengan menentukan persyaratan fungsi dan tugas (Bass & Avolio, 1995). Kepemimpinan transaksional terdiri dari empat dimensi (Bass, 1985, yang dikembangkan Bass & Avolio, 1990) dalam Walter (2017), yakni:

1. *Contingen reward*,
2. Manajemen pengecualian aktif,
3. Manajemen pengecualian pasif,
4. *Laisees faire*.

Teori motivasi Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, dalam Robbins 2006).

Kerangka penelitian



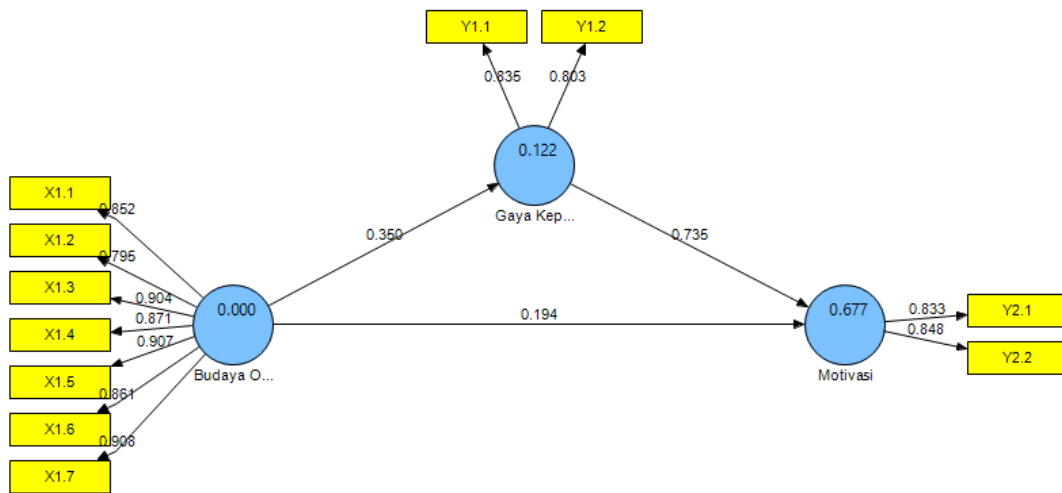
Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji peran budaya organisasi dan motivasi pegawai dengan kepemimpinan sebagai intervening. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau yang berjumlah 95. Namun dikurangi dengan peneliti sehingga total sampel adalah 94 orang. Penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	0.350	0.060	5.811
Budaya Organisasi	Motivasi	0.194	0.047	4.147
Gaya Kepemimpinan	Motivasi	0.735	0.038	19.577

Nilai T statistics hubungan antara budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan adalah sebesar $5.811 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan. Nilai T statistics hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi adalah sebesar $4.147 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi. Nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar $19.577 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	0.257	0.046	5.570

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi melalui gaya kepemimpinan diperoleh nilai T statistics sebesar $5.570 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi melalui gaya kepemimpinan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dinyatakan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 4. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Budaya Organisasi		Gaya Kepemimpinan	0.350	
Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	0.194	0.257
Gaya Kepemimpinan		Motivasi	0.735	

Persamaan 1 : $Z = 0.350 X$

Persamaan 1 menginformasikan bahwa koefisien direct effect budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.350 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan gaya kepemimpinan.

Persamaan 2 : $Y = 0.194 X + 0.735 Z$

Persamaan 2 menginformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.194 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

2. Koefisien direct effect gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.735 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.
3. Koefisien indirect effect budaya organisasi terhadap motivasi melalui gaya kepemimpinan sebesar 0.242 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi melalui gaya kepemimpinan. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang disebabkan oleh semakin baik budaya organisasi, cenderung dapat meningkatkan motivasi.

Efek dominan

Tabel 5. Hasil Analisis Total Koefisien

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	0.350
Budaya Organisasi	Motivasi	0.451
Gaya Kepemimpinan	Motivasi	0.735

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi adalah gaya kepemimpinan dengan total coefficient sebesar 0.735. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi mempengaruhi motivasi pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Riau. Kepemimpinan mempengaruhi motivasi pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Riau. Kepemimpinan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para stakeholder, khususnya Diskominfo Provinsi Riau, agar peningkatan motivasi kerja para pegawai dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja akan semakin baik pula. Dapat memberikan sumbangan pemikiran, solusi yang terbaik terhadap masalah berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, serta merupakan bahan masukan bagi Diskominfo Provinsi Riau. Dapat membantu pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi. Untuk peneliti selanjutnya dianjurkan untuk melakukan penelitian dengan penambahan lokus. Agar lebih komprehensif dalam mengetahui masalah peningkatan motivasi pegawai di lembaga pemerintahan.

REFERENSI

- Achmad, Faisal A. Sapada1., Basri, Modding., Ahmad, Gani., & Syamsu, Nujum. 2017. "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance." *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 6, Issue 12, Pages PP 28-36. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.
- Afanti, Side Uloli., Maruf, Akbar., & Kadir Kadir. 2019. "The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council." *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM) Yogyakarta*.
- Afanti, Side Uloli., Maruf, Akbar., & Kadir, Kadir. 2019. "The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council." *Journal of International Conference Proceeding*, Volume 2 nomor 3.
- Ahmad, Mubarak., & Susetyo, Darmanto. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)." *Jurnal MAKSIMUM*, Vol 5 No 1 Periode September 2015 – Februari 2016.
- Andi, Syahrums., Ida, Aju Brahmasari., & Riyadi, Nugroho. 2016. "Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government." *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801, www.ijbmi.org || Volume 5 Issue 4 || April. 2016 || PP—52-64.
- Azmi., & Heryanto. 2019. "Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Regional Office the Ministry of Religion of West Sumatra Province with Work Motivation as an Intervening Variable." *Archieves Of Business Research*, Volume 7 Nomor 1.
- Caillier, James Gerard. 2013. "Transformational Leadership and Wistle Blowing Attitude: Is This Relationship Mediate By Organizational Commitmen and Public Service Motivation." *The American Revieue Public Aministration*, First Publish, Desember.
- Calciolari, S., Prenestini, A., & Lega, F. 2018. "An organizational culture for all seasons? How culture type dominance and strength influence different performance goals." *Public Management Review*, 20, 1400-1422.
- Dahlan, Habba., Basri, Modding., Muh. Jobhaar Bima., & Jamaluddin, Bijang. 2017. "The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit." *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* ISSN 2455-2267; Vol.07, Issue 01 (2017) Pg. no. 52-64 Institute of Research Advances.
- Davis, Brenda C. 2017. "The Examination Of The Difference in Impact Between Leadership Style on Organizational Culture." *Dissertation Capella Univercity*.

- Fekete, H., & Bocskei, E. 2011. "Cultural waves in company performance." *Research Journal of Economics, Business and ICT*, 3, 38-42.
- Giantari, Ida Ayu Indah., & Riana, I Gede. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur." *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 6 Nomor 12.
- Guterres, Nelson., Supartha, Wayan Gede., & Subudi, Made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. ISSN : 2337-3067, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.11 (2014) : 639-649639.
- Hari, Kurniawan., & Heryanto. 2019. "Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District." *Archives of Business Research*, Volume 7 Nomor7.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Handayani, Ririn. 2020. "Metode Penelitian Sosial." Transmedia Grafika, Yogyakarta.
- Hind, Simmons. (2019). "Influence of Organizational Culture and Leadership Styles on Nonprofit Staff Members." Disertasion, Walden Univercity.
- Ismail, Iriani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten di Madura." February, EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan) 12(1):18, DOI: 10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057.
- Jajang Amiroso dan Mulyanto, 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.36, 2015.
- Keskes, Imen. 2014. "Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions." *Intangible Capital, IC*, 2014 – 10(1): 26-51 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>.
- Lolowang, Nansi Lidya., Eka, Afnan Troena., Atim, Djazuli., & Siti, Aisjah. 2019. "The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)." LLC "CPC "Business Perspectives" Hryhorii Skovoroda lane, 10, Sumy, 40022, Ukraine.
- Machdalena, Agustini Fitriasari., & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables." *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume VI, Issue VII, July 2018, 43 ISSN 2201 2796.
- Mahnizar., Fachruddin., Indrayani., & Sri Yanti. 2020. "Effects of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Leadership as Intervening Variables in Tanjungpinang District." *Eropean Journal of Business and Management*, Vole 12 Nomor 1.

- Mauludin, Hanif. 2018. "The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables." Article in Scientific Research Journal · July. DOI: 10.31364/SCIRJ/v6.i7.2018.P0718542.
- Megantara, Ilma., Suliyanto, Suliyanto., & Ratno, Purnomo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai." Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, Volume 21 Nomor 1.
- Owino, O. Joseph., and Francis, Kibera. 2019. "Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya." January-March 2019: 1–11, © The Author(s). DOI: 10.1177/2158244019835934 journals.sagepub.com/home/sgo.
- Ozge, Oztekin., Sabiha Isç i., and Engin, Karadag. 2015. "The Effect of Leadership on Organizational Commitment." DOI: 10.1007/978-3-319-14908-0_4
- Radakovich, Patricia S. 2016. "The Realtionship Between Organizational Culture, Intrinsic Motivation and Employee Performance: A Sistematic Review and Meta Analysis." Dissertation Wayne State University, Detroit, Michigan.
- Rafsanjani, Hashemi. (2017). "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Bukit Pinang Kecamatan Samarinda Ulu. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2017, 5 (2): 873-886 ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ip.f isip-unmul.ac.id. © Copyright 2017.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rusu, G. & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. In I. Abrudan, J. Zimmermann, O. Nicolescu, & L. Hulgard, (Eds.), Challenges and Innovations in Management and Leadership 12th International Symposium in Management (Vol. 124, pp. 51-58). doi:10.1016/j.sbspro.2014.02.459.
- Salain, Putu Pradiva Putra., & Wardana, Made. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Inovasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 19, No. 70 1, Februari 2014.
- Shastri, R.K.; Shashi Mishra, K.; Sinha, A. 2010. "Charismatic leadership andorganizational commitment: An Indian perspective." African Journal of BusinessManagement, 4(10): 1946-1953.
- Sari, Fadilla Maya. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Pada BMT Bintoro Madani di Kabupaten Demak)." Jurnal Bisnis Strategi, Volume 19 Nomor 1.
- Setiawan, Yanuar Aditya., Ari, Pradhanawati., & Agung, Budiatmo. 2014. "Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable in PT. PLN (Persero) Semarang Area." Jurnal administrasi, Undip.
- Sutter, Muchelle. 2020. "The Relationship between Leadership Styles and Organizational Culture in United States Military Branches." Dissertation Grand Canyon University, Phoenix, Arizona, February 26.
- Sokro, Evan. 2012. "Analysis Of The Relationship That Exists Between Organizational Culture, Motivation and Performance." Problems of MANAGEMENT in the 21st century Volume 3.

- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Takanjanji, Oktavinur. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumba Timur)." Thesis Universitas Terbuka.
- Wallter A Oyaya. 2017. "Influence of Leadership Style On Performance Of Contruction Project: A Case Of Housing Projects In Weslands Sub-County, Nairobi, Kenya." A Research Project Report Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Arts in Project Planning and Management of the University of Nairobi.
- Wirawan, Seta. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan Diselaraskan Dengan Kepemimpinan Transformasional Pada Proses Pembentukan Tim Proyek Konstruksi (Studi Pada Perusahaan Konstruksi Sidoarjo-Surabaya)." Tesis, Magister Program Strategic Performance Management Departement Of Industrial Engineering Faculty Of Industrial Technology Sepuluh Nopember Institute Of Technology Surabaya.
- Weakley, Kim Hartzler. 2018. "Examining the impact of transformational and transactional leadership style on work attitudes, motivation, and work outcomes in nonprofit organizations." A dissertation submitted to the Graduate Faculty of JAMES MADISON UNIVERSITY.
- Yusrizal., & Heryanto. 2019 "The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency Yusrisal." Archives of Business Research – Vol.7, No.7, Publication Date: July. 25, DOI: 10.14738/abr.77.6646.