

The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at COMO Uma Cangu Hotel

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel COMO Uma Cangu

I Made Mika Priyadi¹, IWK. Teja Sukmana^{2*}, Yeyen Komalasari³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Work motivation, leadership, organizational culture, employee's satisfaction

Abstract

Employee job satisfaction is an important variable in achieving company's goals. There are several variables that affect employee job satisfaction, they are: motivation, leadership, and organizational culture. Several studies have been conducted on various types of organizations to identify the influence of motivation, leadership and organizational culture on employee job satisfaction and the results were vary. This study aims to identify the effect of motivation, leadership, and organizational culture to employee job satisfaction at COMO Uma Cangu Hotel. Data analysis was carried out by multiple regression analysis. This study concludes that motivation, leadership, partially and simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction but organizational culture has not significant effect on employee job satisfaction. The results of this study suggest that to increase employee job satisfaction can be done by providing motivation through employee self-realization and attention to employee welfare.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Beberapa penelitian telah dilakukan pada berbagai jenis organisasi untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasilnya bervariasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel COMO Uma Cangu. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi melalui realisasi diri karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

PENDAHULUAN

Hotel COMO Uma Cangu adalah satu dari beberapa bisnis hotel yang berada di Jalan Pantai Batu Mejan, Desa Cangu, Kecamatan Kuta. Hotel COMO Uma Cangu memiliki 165 kamar dengan perabotan kayu dan sentuhan Bali. Kemajuan bidang usaha atau bisnis ini berlangsung sangat pesat yang harus diimbangi dengan adanya sistem manajemen yang baik. Salah satu hal yang sangat fundamental dalam MSDM yang baik untuk menunjang efektifitas operasional hotel, salah satunya Hotel COMO Uma Cangu yakni tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diciptakan melalui beberapa variabel yang mempengaruhi atau mendorongnya yakni budaya organisasi yang dapat dikoordinasikan dengan teratur oleh semua karyawan, ada kepemimpinan serta motivasi kerja. Hariandja (2015:290) menyatakan kepuasan kerja sebagai salah satu elemen yang sangat penting dalam organisasi. Wibowo (2017:418) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan supervisi mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Motivasi memiliki tujuan yang dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang terjadi pada suatu individu untuk mencapai tujuan tertentu (Wibowo, 2010:379).

Kepemimpinan juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Wibowo (2017:419) menyebutkan dalam mendorong semangat pekerja, pemimpin memiliki peran penting sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja. Layaknya kepemimpinan, budaya perusahaan secara realistis memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan. Susanto dalam Nawawi (2015:5) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai acuan dalam bertindak serta menjalankan kewajiban sebagai masyarakat dari sebuah organisasi.

Penelitian ini dilakukan dalam upaya mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena pentingnya kepuasan kerja karyawan tersebut, upaya dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di Hotel COMO Uma Cangu diharapkan dapat ditingkatkan melalui penelitian ini.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, serta wawancara. Penelitian ini menerapkan sampel jenuh dimana semua populasi sebanyak 60 karyawan tetap Hotel COMO Uma Cangu digunakan sebagai sampel karena kurang dari 100 sampel. Melalui data – data yang didapat, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh data terkumpul, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t-test, uji f – test, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebanyak 60 karyawan di Hotel COMO Uma Cunggu merupakan responden pada riset ini. Berlandaskan hasil dari tabulasi informasi jawaban 60 orang responden pada variabel didapatkan nilai average (rata-rata). Skor dari masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja tergolong baik, bahkan pada indikator X1.1 yaitu kebutuhan fisik dan X1.2 yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dapat digolongkan sangat baik. Indikator kebutuhan fisik dengan skor 4,53 dan indikator kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan sebesar 4,37.

Berlandaskan hasil yang diperoleh dari rerata bahwa skor dari setiap indikator pada variabel kepemimpinan tergolong baik, bahkan indikator X2.1 yaitu Iklim saling mempercayai, X2.2 yaitu penghargaan terhadap ide bawahan dan X2.4 yaitu perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dapat digolongkan sangat baik. Indikator yaitu Iklim saling mempercayai dengan skor 4,53, indikator penghargaan terhadap ide bawahan dengan skor 4,25 dan indikator perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan sebesar 4,27.

Skor dari masing-masing indikator pada variabel budaya organisasi tergolong baik, bahkan pada indikator X3.1 yaitu inisiatif perorangan dapat digolongkan sangat baik. Indikator inisiatif perorangan dengan skor 4,48. Hal tersebut mencerminkan bahwa inisiatif perseorangan telah terbangun di Hotel COMO Uma Cunggu.

Melalui hasil yang diperoleh dari rata-rata skor masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja tergolong baik, bahkan pada indikator Y1 yaitu menyenangi pekerjaannya, Y2 yaitu mencintai pekerjaannya, dan Y4 yaitu disiplin kerja dapat digolongkan sangat baik. Indikator menyenangi pekerjaannya dengan skor 4,32, indikator mencintai pekerjaannya dengan skor 4,35 dan indikator disiplin kerja dengan skor 4,35. Hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya dan menerapkan disiplin kerja di Hotel COMO Uma Cunggu.

Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Korelasi Parsial

Pada penelitian ini analisis korelasi parsial digunakan dalam upaya mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Semua variabel memiliki korelasi (Sig. < 0,05) berlandaskan pada hasil uji korelasi, Namun terdapat perbedaan tingkat hubungan antar variabel. Variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah (0,20 - 0,399), tingkat hubungan rendah juga ditemukan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja (0,20 - 0,399). Namun terdapat hubungan sedang antara variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja (0,40 - 0,599).

b) Uji Korelasi Berganda

Dalam upaya mengetahui tinggi maupun rendahnya hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Kepuasan kerja (Y) merupakan tujuan dari analisis ini

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Berganda

| Change Statistics | | | | |
|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| .298 | 7.914 | 3 | 56 | .000 |

(Sumber: Data diolah, 2021)

c) Uji T

Tabel 2 Hasil Uji T

| Variabel | T hitung | T tabel | Sig. | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|-------|-------------|
| Motivasi Kerja | 2,188 | 2,004 | 0,033 | Ho ditolak |
| Kepemimpinan | 2,782 | 2,004 | 0,007 | Ho ditolak |
| Budaya Organisasi | 1,610 | 2,004 | 0,113 | Ho diterima |

(Sumber: Data diolah, 2021)

d) Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F

| Model | F hitung | F Tabel | Sig. | Keterangan |
|------------|----------|---------|-------|------------|
| Regression | 7,914 | 2,77 | 0,000 | Ho ditolak |

(Sumber: Data diolah, 2021)

e) Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .546 | .298 | .260 | 2.40268 |

(Sumber: Data diolah, 2021)

Pembahasan

Sesuai dengan data hasil analisis diatas, dapat dikatakan pengaruh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel COMO Uma Cangu sebagai berikut.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Hotel COMO Uma Cangu. Hasil signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ menunjukkan pengaruh tersebut. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawannya. Hasil ini searah dengan riset oleh Suryawan dan Andrew (2013) bahwa ada pengaruh variabel motivasi pada kepuasan kerja yang diungkapkan melalui riset, dimana penelitian ini menunjukkan taraf signifikansi cukup tinggi yakni sebesar $0,000 < 0,05$.

Tarigan (2017) menguatkan pembuktian pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ pada riset ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja itu sendiri yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Matrix Jaya Indomas Medan. Melalui hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh salah satu variabel bebas yaitu kepemimpinan. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Hotel COMO Uma Cangu. Hasil signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan pengaruh tersebut. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Terdapat hasil temuan riset lain yang dapat menguatkan penelitian ini. Salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yakni hasil temuan Suprpta, Sintaasih, dan Riana (2015). Pemimpin diharapkan dapat memahami apa yang dialami dan dijalani oleh bawahannya agar kepuasan kerja tercapai. Suhendi dan Anggara (2010) menyatakan bahwa kualitas kerja, keamanan serta kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, sehingga dalam menciptakan kepuasan kerja variabel kepemimpinan harus diikuti. Sasongko (2008) menambahkan bahwa melalui kepemimpinan yang tepat, kepuasan karyawan akan tercapai.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis variabel budaya organisasi menunjukkan tidak adanya pengaruh budaya organisasi Hotel COMO Uma Cangu terhadap kepuasan kerja karyawannya. Pengaruh budaya organisasi Hotel COMO Uma Cangu terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui nilai sig. sebesar $0,113 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Searah dengan penelitian oleh Wahyuni (2012) dengan hasil tidak ada pengaruh antara budaya organisasi di AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga terhadap kepuasan kerja para karyawannya. Kuat atau lemahnya budaya organisasi di AJB BUMIPUTERA 191 Salatiga tidak mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya.

Namun terdapat penelitian yang lain yang tidak searah terhadap hasil riset diatas yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh Tumbelaka, Alhabsyi, dan Nimran (2016) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bitung Mina Utama. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan hasil dari penelitian tersebut. Semakin besarnya kepuasan kerja karyawan bila budaya organisasi itu juga semakin kuat. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sinuhaji (2013) juga mengemukakan bahwa di Garuda Plaza Hotel Medan terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan hotel.

4. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Variabel bebas yang diujikan untuk menentukan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel budaya organisasi, kemudian motivasi kerja serta kepemimpinan. Hariandja (2015:290) menyatakan salah satu komponen krusial dalam organisasi yakni kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja diduga dipengaruhi oleh beberapa variabel yakni motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada riset ini. Melalui hasil analisis data didapatkan variabel yang berpengaruh adalah motivasi kerja dan kepemimpinan, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, pengaruh positif yang signifikan ditunjukkan dari hasil pengujian secara kolektif (ketiga variabel) terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan ketiga variabel terhadap kepuasan kerja ini didapat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Searah dengan penelitian oleh Paais (2020) yang menyatakan adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Sumber Daya Wahana Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah. Agustini (2018) menguatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tiga variabel yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepemimpinan PT. Erha Clinic Indonesia terhadap kepuasan kerja karyawannya. Rismayadi dan Maemunah (2016) menambahkan kepuasan kerja karyawan PT. Concord Indonesia terpengaruh secara simultan oleh budaya organisasi, motivasi kerja serta kepemimpinan.

SIMPULAN

Simpulan dari hasil analisis data adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel COMO Uma Canggü terlihat dari nilai sig.t sebesar $0,033 < 0,05$. Tingkat motivasi kerja karyawan yang semakin tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel COMO Uma Canggü terlihat dari nilai sig.t sebesar $0,007 < 0,05$. Kepemimpinan yang semakin bagus akan berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel COMO Uma Canggü terlihat dari nilai sig.t sebesar $0,113 > 0,05$. Melalui nilai signifikan tersebut, tinggi atau rendahnya budaya organisasi tidak mempengaruhi tingkat kepuasan

kerja karyawan. Untuk motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel COMO Uma Cangu, terlihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Besaran pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 29,8. Selain itu, pengaruh variabel lain yang tidak diamati atau diteliti pada penelitian ini sebesar 70,2% (100-29.8).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Dhyana Pura yang telah mendukung kami dalam penulisan Artikel Ilmiah ini. terselesaikannya Artikel Ilmiah ini dikarenakan dukungan dari kampus. Semoga Artikel ini bermanfaat bagi para peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, I G. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.7 No.12. November 2018.
- Bahri, M.S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, M.A. dan Mahardhika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi utama
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Irvianti, L.S.D, Prabowo, R.J, dan Permana, G.A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. *E-Jurnal Ekonomi dan Komunikasi Universitas Binus*. Vol.3 No.1 Mei 2012
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Paais, M. dan Pattiruhu, J.R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Jurnal Keuangan, Ekonomi, dan Bisnis Asia*. Vol. 7 No 8 Juli 2020

- Prila, L. dan Elmi, Farida. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sampoerna University. *Jurnal SWOT Universitas Mercu Buana*. Vol.7 No. 2 Mei 2017
- Ramadhani, D.S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rismayadi, B. dan Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*. Vol.2 No.1 September 2016.
- Rismayadi, B., Fadilla, S.P., dan Maemunah, M. (2020). *The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in Industrial Estate in Karawang*. *Jurnal Rehabilitasi Psikososial*. Vol.24 No.1 2020
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sasongko, T. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi*. Malang: Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Suhendi dan Anggara, S. (2010). *Kinerja Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suprpta, M., Sintaasih, D.K., dan Riana, I.G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4 No.6 2015.
- Suryawan, I.N., dan Andrew, R. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 13 No.1 April 2013. pp. 54-61.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Syafri, W. dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN PRESS.
- Taringan, S.A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol.2 No.1 Desember 2017.
- Tumbelaka, S.S.X., Alhabsji, T., dan Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 No.1. Januari 2016.
- Walewangko, I.M. (2015). *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel The Patra Bali Resort & Villas*. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Humaniora. Bali: Universitas Dhyana Pura

Wahyuni, E.D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wibowo. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wijayanti, D.W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora

Vol. 1, No.1 Agustus 2022

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>