

# Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/itiemb>

---

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan pada Bank BRI KC Sriwijaya

### *The Influence of Organizational Culture, Leadership on Employee Motivation at Bank BRI KC Sriwijaya*

**Rico Roysandi, Markoni, Purwati**

- 1) D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
- 2) D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
- 3) D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*\*Corresponding Email: ricoroysandi.ariief@gmail.com*

---

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, dan kepemimpinan pada bank BRI KC Sriwijaya Palembang. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitiannya. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 55 orang memakai sampling jenuh, untuk semua anggota populasi dijadikan sampelnya. Analisis dilakukan dengan penggunaan aplikasi SPSS 25, uji analisis regresi linier berganda menjadi fokus utamanya, tujuannya adalah mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, dan kepemimpinan bagi motivasi karyawan. Hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berdampak bagi motivasi karyawan. Namun, Kepemimpinan menunjukkan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Untuk secara simultan budaya organisasi, dan kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Uji koefisien determinasi menampilkan hasil bahwa nilai adjusted R sebesar 30,1% variabel motivasi karyawan dipengaruhi variabel budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan untuk sisanya lagi sebesar 69,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan**

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, and leadership at BRI KC Sriwijaya Palembang bank. The data collection tool in this study used a questionnaire with a quantitative approach as the research method. This study has a population of 55 people using saturated sampling, for all members of the population to be sampled. The analysis was carried out with the use of the SPSS 25 application, multiple linear regression analysis tests were the main focus, the aim was to determine the effect of organizational culture, and leadership on employee motivation. The results of the analysis show that organizational culture partially has no impact on employee motivation. However, leadership shows an influence on employee motivation. Simultaneously, organizational culture and leadership showed a positive influence on employee motivation. The coefficient of determination test displays the results that the adjusted R value of 30.1% of employee motivation variables are influenced by organizational culture and leadership variables. Meanwhile, the remaining 69.9% is influenced by other variables not examined.*

**Keywords: Motivation, Organizational Culture, Leadership**

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada gabungan keahlian yang berasal dari kemampuan berpikir dan fisik setiap individu. Wibowo (2017) menyatakan bahwa SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan membagi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM, budaya organisasi memainkan peran penting, termasuk di PT Bank Rakyat Indonesia KC Sriwijaya.

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut dan disosialisasikan oleh semua anggota organisasi. tercermin dalam perilaku serta sikap karyawan. Karyawan dapat merasakan perbedaan budaya organisasi di tempat kerja mereka dibandingkan dengan perusahaan lain, meskipun dalam bidang yang sama. Misalnya, budaya di Bank Rakyat Indonesia (BRI) berbeda dengan bank lain, dan bahkan antar cabang BRI memiliki budaya yang berbeda. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, diperlukan keinginan dan kemampuan untuk berkembang sesuai tuntutan yang ada. Meskipun budaya di BRI KC Sriwijaya kuat, masih ada karyawan yang belum terbiasa. Perbedaan kualitas karyawan di berbagai perusahaan seringkali disebabkan oleh faktor budaya organisasi. Karyawan akan lebih berkualitas jika perusahaan memiliki

budaya yang baik, teratur, dan fasilitas yang lengkap.

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain, baik bawahan maupun pengikut, untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan; Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. Seorang pendiri yang baik dapat mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan besar seperti Bank BRI. Pemimpin yang baik dapat membuat pekerjaan lebih mudah dan terorganisir, sehingga pekerjaan bawahannya menjadi lebih fokus dan terkonsentrasi pada tujuan yang ingin dicapai, menjadikan faktor kepemimpinan sangat penting.

Segala sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. adalah kekuatan tak terlihat yang mendorong individu mencapai tujuan mereka. Meskipun BRI KC Sriwijaya memiliki budaya yang kuat, karyawan tetap perlu diberi motivasi agar kualitas sumber daya manusia meningkat. Motivasi sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan; dengan motivasi, karyawan akan terdorong untuk mencapai tujuan mereka, yang juga membantu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi memberikan dampak positif pada lingkungan dan kepemimpinan perusahaan, mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti budaya perusahaan, biasanya sejalan dengan visi, misi, dan nilai yang dipegang perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tueno, 2020) menyatakan Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa ada dampak yang positif kepemimpinan dan motivasi kerja, temuan perhitungan statistik yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 87,6% menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 87,6% ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firanti et al., 2021) menyatakan Variabel Budaya Organisasi yang baik berpengaruh positif dan mampu meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah pada substansi yang digunakan penulis menggunakan Variable Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, terhadap Motivasi Karyawan, sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Tueno, Nolfi S. (2021) hanya menggunakan Variable Kepemimpinan

terhadap Motivasi Karyawan. Firanti dkk. (2021) hanya menggunakan Variable Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan. Oleh karena itu dengan adanya reseach gap diatas dan Bank BRI KC Sriwijaya dapat mengetahui pentingnya Motivasi Karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Jadi, perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan benar.

Oleh karena itu dengan adanya reseach gap diatas dan Bank BRI KC Sriwijaya dapat mengetahui pentingnya Motivasi Karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Jadi, perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan benar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, terhadap Motivasi Karyawan pada Bank BRI KC Sriwijaya".

Rumusan masalahnya yakni apakah variabel budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap motivasi karyawan pada Bank BRI KC Sriwijaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak positif secara parsial maupun simultan terhadap motivasi karyawan pada Bank BRI KC Sriwijaya Palembang.

**KAJIAN PUSTAKA**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
manajemen SDM mengacu pada penggunaan, pengembangan, penilaian, dan

pemberian balasan jasa kepada individu dalam Fahmi, 2016:122).

(Simamora dalam Sutrisno 2015).

Memahami manajemen sumber daya manusia berarti mengakui bahwa tenaga manusia sangat penting untuk pekerjaan organisasi untuk mencapai Tujuan organisasi dan melakukan banyak hal untuk memastikan sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif serta untuk kepentingan masyarakat, organisasi, dan individu. (Schuler, et al. Dalam Sutrisno 2015).

### **BUDAYA ORGANISASI**

Menggambarkan budaya organisasi sebagai sekumpulan aturan dan prinsip yang mengatur cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan individu di luar organisasi. (Jones dalam Fahmi 2016:233).

Sebagai *living organism* yang sudah ada dalam organisasi merupakan output proses panjang di masa lalu, sedangkan organisasi sebagai produk dari proses organisasi adalah alat bantu atau masukan bagi upaya untuk mencapai tujuan. (Talizuduhu Ndaraha dalam Fahmi 2016:234).

### **KEPEMIMPINAN**

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke

arah tercapainya tujuan. (Stephen P. Robbin dalam Fahmi, 2016:122).

kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan memengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. (Richard L. Daft dalam Fahmi, 2016:122).

### **MOTIVASI KERJA**

Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran atau perilaku yang ditujukan pada sasaran. Ini berkaitan dengan jumlah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Prestasi sangat dekat dengan motivasi. Motivasi terkait dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Ini terkait dengan kepuasan seseorang dan kinerja pekerjaan mereka (Chung & Meggison dalam Fahmi, 2016:100).

Motivasi adalah sekumpulan perilaku yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu (Soroso dalam Fahmi, 2016:100).

### **METODOLOGI**

Riset ini dilakukan di Bank BRI KC Sriwijaya Palembang. Jenis penelitian Kuantitatif. Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Metode ini menggunakan alat statistik, matematika,

atau komputasi untuk mendapatkan hasil yang dapat diukur dan diungkapkan dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengidentifikasi pola, menguji hipotesis, dan membuat prediksi yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Teknik yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif meliputi survei, eksperimen, dan analisis statistik.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan Bank BRI KC Sriwijaya Palembang sebanyak 55 orang. *Sampling* jenuh menjadi teknik pengambilan datanya, Metode pengambilan sampel jenuh mengambil semua anggota populasi sebagai sampel.

Digunakan instrumen untuk validitas dan realibilitas, serta asumsi klasik seperti heteroskedastisitas, normalitas, dan multikorelasi. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperiksa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t dan f menguji hipotesis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Terakhir, uji koefisien determinasi dilakukan. Semua pengujian penelitian ini menggunakan SPSS 25

Adapun Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan secara parsial

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan secara parsial

H3: Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan secara Simultan

Manuskrip ditulis dengan kerapatan

## HASIL

Berikut ini karakteristik responden menggunakan sampel 55 responden pada karyawan Bank BRI KC Sriwijaya Palembang.

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	56,4
	Perempuan	24	43,6
TOTAL		55	100
Usia	20-30 Tahun	2	3,6
	31-40 Tahun	47	85,5
	41-50 Tahun	6	10,9
	Lainnya	0	0
TOTAL		55	100
Lama Kerja	1-5 Tahun	21	38,2
	6-10 Tahun	29	52,7
	11-15 Tahun	5	9,1
	Lainnya	0	0
TOTAL		55	100
Divisi	SDM	6	10,9
	Teller	4	7,3
	CS	4	7,3
	Lainnya	41	74,5
TOTAL		55	100
Pendidikan	D3	0	0
	S1/D4	43	78,2
	S2	12	21,8
	Lainnya	0	0
TOTAL		55	100

Sumber: Data Diolah 2024

Diketahui bahwa jumlah total semua responden pada penelitian ini laki-laki 31 orang sedangkan Perempuan berjumlah 24 orang. Dapat dilihat juga dari segi usia,

Dimana yang berusia 20-30 tahun sebanyak 2 responden, 31-40 tahun 47 responden, 41-50 tahun sebanyak 6 orang. Dapat dilihat dari tabel 1 lama kerja responden 1-5 years old sejumlah 21 people. sedangkan 6-10 tahun sebanyak 29 responden, serta 11-15 tahun sebanyak 5 orang. Dilihat dari Divisi Responden SDM sebanyak 6 responden, Teller sebanyak 4 responden, CS sebanyak 4 responden, dan lainnya sebanyak 41 responden. Dan dilihat dari pendidikan S1/D4 sebanyak 43 responden, sedangkan S2 sebanyak 12 responden.

**Uji Validitas**

Tabel 2  
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1_1	0.703	0.2656	Valid
	X1_2	0.781	0.2656	Valid
	X1_3	0.724	0.2656	Valid
	X1_4	0.731	0.2656	Valid
	X1_5	0.704	0.2656	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2_1	0.689	0.2656	Valid
	X2_2	0.623	0.2656	Valid
	X2_3	0.674	0.2656	Valid
	X2_4	0.704	0.2656	Valid
	X2_5	0.717	0.2656	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0.718	0.2656	Valid
	Y2	0.708	0.2656	Valid
	Y3	0.636	0.2656	Valid
	Y4	0.640	0.2656	Valid
	Y5	0.621	0.2656	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (X1), (X2) dan variabel terikat (Y) adalah valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. Nilai rtabel lebih kecil dari nilai rhitung, yang berarti nilai rhitung lebih besar dari 0,05. Akibatnya, alat yang digunakan dianggap sah dan dapat digunakan untuk uji lanjutan.

**Uji Reabilitas**

Tabel 3  
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.779	0,600	Valid
Kepemimpinan (X2)	0.711	0,600	Valid
Motivasi Karyawan (Y)	0.683	0,600	Valid

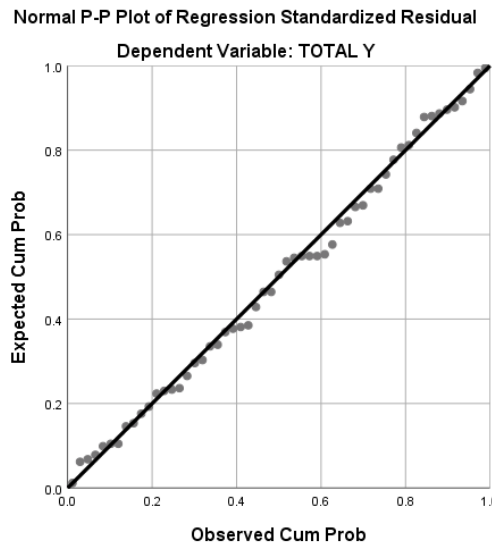
Sumber: Data Diolah 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, Dimana Cronbach's Alpha > 0,6

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Dua metode yang digunakan untuk menguji normalitas: plot regresi standarisasi pp normal dan uji sampel Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 1 Normal P-P Plot  
Sumber: Data Diolah 2024

Karena titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, data dianggap normal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86047647
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.047
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov  
Sumber: Data Primer Diolah 2024

Gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi penelitian memenuhi asumsi normalitas karena nilai residual lebih besar dari 0,05. Nilai statistik uji adalah 0,064, dan tingkat signifikansi adalah 0,200.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4  
Multikolinearitas

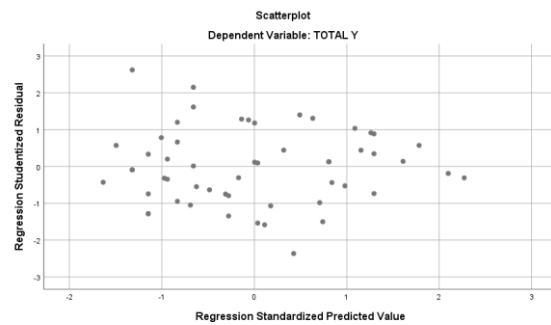
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,848	1,179	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan (X2)	0,848	1,179	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4 di atas menunjukkan kesimpulan bahwa, karena nilai VIF kurang dari 10, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, Pada Gambar 3, titik terletak di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, yang menunjukkan pola yang tidak jelas.



Gambar 3 Scatterplot  
Sumber: Data Primer Diolah 2024

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	9.037	2.532		3.570	.001
	TOTAL X1	.212	.112	.238	1.892	.064
	TOTAL X2	.384	.118	.410	3.258	.002

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Gambar 4 Coefficients  
Sumber: Data Primer Diolah 2024

$$Y = 9.037 + 0.212 X_1 + 0.384 X_2$$

Berdasarkan hasil model regresi yang disebutkan sebelumnya, hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Budaya kerja (X1) serta Kepemimpinan (X2) tidak meningkat atau sama dengan nol, maka 9,037 adalah nilai positif untuk Motivasi Kerja (Y).
2. Perhitungan regresi linier berganda menemukan koefisien budaya organisasi (b1), dengan nilai koefisien (b) = 0,212, yang menunjukkan peningkatan satu arah dalam budaya, sementara kepemimpinan tetap sama dan

motivasi karyawan meningkat 0,212.

3. Dari regresi linier berganda, koefisien kepemimpinan (b2) adalah 0,384, yang menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat satu satuan, sementara budaya organisasi tetap (nol), motivasi karyawan meningkat 0,384.

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.037	2.532		3.570	.001
	TOTAL X1	.212	.112	.238	1.892	.064
	TOTAL X2	.384	.118	.410	3.258	.002

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Gambar 5 Coefficient

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berikut adalah penjelasan mengenai uji t berdasarkan hasil tabel 5:

1. Koefisien budaya organisasi (X1) digunakan untuk menunjukkan keinginan karyawan. Nilai t hitung sebesar 1,892 kurang dari 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,064 kurang dari 0,05 ditunjukkan oleh hasil uji t statistik. Hasilnya, hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) keduanya diterima. Oleh karena itu, keinginan karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya organisasi.
2. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa koefisien kepemimpinan

(X2) merupakan indikator motivasi karyawan; Nilai thitungnya 3,258 lebih besar dari 2,007 dan nilai signifikan 0,02 lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan sangat memengaruhi motivasi karyawan.

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.468	2	40.234	11.193	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.914	52	3.595		
	Total	267.382	54			

a. Dependent Variable: TOTAL Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Gambar 6 Uji F

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Gambar 6 menunjukkan hasil pengelolaan data yang H0 menolak Ha, dengan nilai fhitung 11,193 lebih besar dari 2,786 dan nilai signifikansi penelitian F 0,00 kurang dari 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi motivasi karyawan.

### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.301	.274	1.896

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1  
b. Dependent Variable: TOTAL Y

Gambar 7 Model Summary

Sumber: Data Primer Diolah 2024



Gambar 7 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan memengaruhi 30,1% variabel motivasi karyawan di Bank BRI KC Sriwijaya Palembang, dengan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R) 0,301. Variabel tambahan di luar penelitian ini memengaruhi 69,9% dari variabel tersebut.

### **SIMPULAN**

Menurut penelitian yang dilakukan tentang bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan memengaruhi keinginan pekerja di Bank BRI KC Sriwijaya Palembang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Satu. Budaya tidak memberi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi karyawan. Ini membuktikan bahwa karyawan Bank BRI KC Sriwijaya Palembang tidak termotivasi dengan budaya perusahaan yang lebih tinggi.

Dua, terbukti bahwa kepemimpinan meningkatkan motivasi karyawan di Bank

BRI KC Sriwijaya Palembang. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lebih baik meningkatkan motivasi karyawan. Ketiga, budaya organisasi dan kepemimpinan secara keseluruhan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi dengan kepemimpinan yang lebih baik. Ketiga, budaya organisasi dan kepemimpinan secara keseluruhan berdampak positif dan signifikan pada perusahaan tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irfan. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Tueno, N. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 3(2), 68-76. <https://doi.org/10.37606/publik.v3i2.69>
- Sutrisno Hadi, M. (2015). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.