

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP AKSARA MEDAN

Lisma Yana Siregar^{1*}, Muhammad Ihsan Harahap²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ siregarlismayana@gmail.com, ²⁾ m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Karyawan atau Pegawai merupakan sumber daya utama suatu perusahaan karena karyawan merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, dan faktor-faktor yang dianalisis adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah memaksimalkan pendidikan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, apresiasi dan pelatihan karyawannya. Apabila salah satunya tidak terpenuhi, maka akan timbul masalah dan dampaknya adalah salah urus dan kerugian perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di wilayah penelitian, budaya organisasi telah terbukti menjadi moderator antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Cabang Bank SUMUT Aksara.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi

Abstract

Employees or employees are the main resource of a company because employees are the determining factor in achieving company goals through employee performance. There were many factors that influenced employee performance in this study, and the factors analyzed were leadership, motivation, communication, and employee performance. In order to improve employee knowledge and skills, one of the efforts made by the company is to maximize education, empowerment, service orientation, appreciation and training of its employees. If one of them is not fulfilled, there will be problems and the impact is mismanagement and company losses. The results showed that some leadership variables had a positive and significant effect on employee performance. In the research area, organizational culture has proven to be a moderator between leadership and employee performance at the SUMUT Aksara Bank Branch.

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

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada modal riil berupa uang, tetapi salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan menjadi tulang punggung kegiatan bisnis internal perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada berhasil tidaknya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja setiap SDM berbeda karena setiap SDM memiliki pengetahuan dan kemampuan yang berbeda, serta tingkat motivasi diri yang berbeda (Potu, 2013).

Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Salah satu upaya perusahaan adalah memaksimalkan pendidikan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, apresiasi dan pelatihan karyawannya. Jika salah satunya tidak dilakukan, maka akan timbul masalah dan dampaknya adalah salah urus dan kerugian perusahaan. Dalam hal ini menuntut manajemen untuk bertanggung jawab dan karyawan tersebut harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya (Kusumawati & Saifudin, 2020).

Menurut Bass & McKibben (2003) faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Locander et al., 2002a; Waldman & Yammarino, 1999). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin (pengikut), dan bagaimana pemimpin menginstruksikan pengikut untuk menentukan seberapa baik mereka mencapai tujuan atau harapan mereka.

Pertumbuhan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepemimpinan. Pemimpin secara tidak langsung seolah-olah membuat karyawan merasa nyaman, berdampak positif bagi organisasi, dan memajukan potensi pekerjaannya. Harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Baihaqi, 2015). Kepemimpinan dan kinerja karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Seperti yang Anda lihat dalam temuan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terpengaruh. Komponen ini sangat mendasar sehingga dapat diartikan memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan berdampak pada kemajuan kinerja mereka (Winarti et al., 2016).

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah adanya pengembangan karir untuk memastikan karyawan dapat menilai hasil pekerjaannya yang terus meningkat. Pengembangan karir dapat membawa manfaat karir jangka panjang yang memberikan tanggung jawab lebih bagi SDM di masa depan, sehingga mereka selalu bersedia untuk meningkatkan kinerjanya (Ismail & Rishani, 2018).

Adanya sistem pengembangan karir di perusahaan memungkinkan karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta meningkatkan prestasi kerja. Jika organisasi dapat memastikan bahwa mereka menyediakan proses pengembangan karir yang jelas, SDM akan memotivasi mereka dan akan menciptakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka (Ismail & Rishani, 2018).

Komunikasi adalah cara untuk mendorong kinerja karyawan dan memberi tahu manajemen apa yang harus dan tidak boleh mereka lakukan, dan seberapa baik yang mereka lakukan. Setiap perusahaan menginginkan agar hubungan komunikasi antar unit dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Ketika komunikasi dalam suatu organisasi berhasil dan efektif, itu merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja.

Kepuasan karyawan merupakan arah positif bagi kinerja bisnis. Ketika karyawan senang, bersemangat, termotivasi dan memiliki potensi yang baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan sangat baik (Santika & Antari, 2019). Studi kepuasan dan kinerja kerja dari penelitian Juniantara & Riana (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Menurut Sari & Hadijah (2016) kepuasan kerja positif berdampak pada kinerja karyawan. Namun, tidak sama dengan penelitian Kristine (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja.

Bank SUMUT merupakan salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Bank SUMUT didirikan oleh sebuah perseroan terbatas (PT). Bank SUMUT merupakan salah satu perseroan terbuka, perseroan terbatas (Persero) dan bergerak di bidang perbankan. Oleh karena itu, segala upaya yang dilakukan oleh seluruh karyawan diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring berkembang untuk meningkatkan penetrasi pasar, perusahaan percaya perlu memisahkan unit layanan dan pusat kredit.

Karena kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dari setiap karyawan dalam organisasi, maka organisasi harus mengadopsi kebijakan yang dapat dikendalikan dan diarahkan oleh karyawan untuk menjalankan strategi organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk melaksanakannya secara efektif dan efisien (Anggraini et al., 2020). Sistem kepemimpinan yang baik untuk memahami kebutuhan karyawan dan sistem perusahaan, sistem pengembangan karir agar karyawan tetap termotivasi dengan memberikan berbagai pelatihan dan masukan, serta bekerja lebih keras dan mempromosikan karyawan. Dengan memperkenalkan karyawan dapat mewujudkan kebutuhan dan keinginan karyawannya. Ia akan berada di posisi yang lebih tinggi (Kadarningsih, 2017).

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai catatan pencapaian suatu fungsi kerja atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel dalam (Iswanto, 2005)). Prestasi adalah perilaku asli setiap individu dalam menjalankan fungsinya secara bertanggung jawab dalam rangka menghormati hukum dan mencapai tujuan yang tidak bertentangan dengan adat atau moral (Lakshmi, 2018). Menurut Fortunisa et al. (2018) Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja untuk menyelesaikan tepat waktu dan menghasilkan produk berkualitas tinggi sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ini merupakan metode yang dimaknai bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan adalah keinginan setiap orang dalam organisasi agar organisasi dapat berkembang.

Diharapkan organisasi dapat mengikuti perkembangan tersebut dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor lingkungan eksternal dan internal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi adalah kinerja orang-orang dalam organisasi tersebut.

Lebih lanjut Gomes (n.d.) menjelaskan bahwa ada dua kriteria untuk mengukur kinerja atau performance pegawai. Evaluasi kinerja berbasis perilaku. Ukur berdasarkan hasil, kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau hanya hasil akhir. Tujuan organisasi ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja, karyawan didorong, dan kinerja ditentukan oleh seberapa baik karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan. Metrik ini terkait dengan konsep manajemen berdasarkan tujuan (MBO).

Keuntungan mengukur kinerja karyawan dengan cara ini adalah adanya kriteria dan tujuan kinerja yang jelas dan terukur secara kuantitatif. Namun kelemahan utama terletak pada praktik kehidupan organisasi, dan banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, sehingga diasumsikan aspek non-kuantitatif kinerja (Gomes, n.d.). Kinerja karyawan diukur dalam survei ini berdasarkan standar perilaku tertentu. Pengukuran seperti

itu telah lama ditetapkan dalam praktik (Gomes, n.d.), tetapi telah menerima banyak perhatian dalam studi empiris tentang perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Pengukuran kinerja perilaku memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan aspek yang lebih luas dari pekerjaan seorang karyawan dan membuat gambaran yang komprehensif tentang kinerjanya karyawan.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan secara berbeda oleh para profesional, tetapi kepemimpinan umumnya menggambarkan hubungan antara pemimpin dan pengikut (Locander et al., 2002b). (Locander et al., 2002b) lebih lanjut ia menjelaskan bahwa kepemimpinan berarti bahwa pemimpin mempengaruhi pengikut, tetapi hubungan antara pemimpin dan pengikut adalah saling menguntungkan. Adapun menurut Lok & Crawford (2001) yang melihat kepemimpinan sebagai proses yang mempengaruhi upaya organisasi untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Konsisten dengan penjelasan di atas, Field & Andrews (1998) menyimpulkan bahwa harus ada tiga elemen kunci yang harus ada dalam kepemimpinan: pemimpin, bimbingan, dan interaksi antara keduanya. Tanpa ketiga elemen kunci ini, kepemimpinan tidak akan ada.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah metode dan bahan kerja yang berhubungan dalam lingkungan kerja dengan berbagai orang yang dapat dihadapi, dipertentangkan, dan mempengaruhi diri sendiri, serta memiliki aturan kerja individu atau kelompok (Lumentut & Dotulong, 2015). Lukiyana & Halima (2016), di sisi lain mengatakan bahwa hal ini mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi mereka ketika mereka bekerja secara pribadi.

2.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara umum didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan perilaku anggotanya (Deshpandé & Farley, 1999). Berdasarkan definisi tersebut, budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai dan kode etik. Budaya organisasi sebagai nilai mengacu pada segala sesuatu yang sangat dihargai dalam suatu organisasi, dan budaya organisasi sebagai kode etik mengacu pada bagaimana elemen (anggota) dari suatu organisasi harus berperilaku (Xenikou & Furnham, 1996).

Penjelasan di atas sesuai dengan gagasan Cotter dan Heskett (Wilson & Musick, 1997), yang berpendapat bahwa budaya organisasi terdiri dari dua tingkatan. Tingkat pertama disebut tingkat yang lebih dalam dan mengacu pada nilai-nilai umum yang sulit diubah karena semua elemen organisasi percaya. Lebih lanjut Schein (1991) menyebut level ini sebagai asumsi inti. Ini terdiri dari tujuan bersama dan persepsi yang menyatukan pandangan para anggota organisasi.

Tingkat kedua, disebut tingkat tampak, berkaitan dengan pola perilaku anggota organisasi, lingkungan sosial dan fisik, dan tata bahasa yang digunakan oleh organisasi. Kedua tingkatan tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait, dan pola perilaku dianggap sebagai implikasi dan manifestasi dari nilai-nilai bersama (Hofstede et al., 1990; Lado & Wilson, 1994; Schein, 1991).

2.5. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang membantu menemukan kecocokan antara kemampuan dan persyaratan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya (Simanungkalit, 2009), pelatihan sebagai bagian dari pendidikan. Ini melibatkan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan dan diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dengan cara yang mengutamakan praktik daripada teori.

Keterampilan, di sisi lain, termasuk pemahaman keterampilan psikologis, sosial, dan manajemen. Selain itu, pelatihan dinyatakan sebagai proses perubahan perilaku sistematis karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dan pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini, Membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan tertentu, dapat melakukannya untuk membuat pekerjaan mereka lebih sukses.

2.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan sehingga kita dapat mengevaluasi pekerjaan. Perilaku positif ini terlihat dalam aktivitas yang ditemui di lingkungan kerja, dan emosi negatif muncul untuk orang yang tidak puas (Stephen & Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah rasa tindakan, rasa senang, atau kesenjangan antara harapan dan hasil yang dicapai. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dinyatakan dengan rasa senang dan bahagia karena kepuasan kerja yang meningkat (Sunarta, 2019).

2.7. Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk membuat orang tersebut mengambil tindakan. (Rivai et al., 2004), sebaliknya, berpendapat bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut (Mathis, 2003; Widyanti, 2020). Tunduk pada kemampuan untuk melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu yang berbeda (Robins & Fehlings, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat kerja, kepuasan, dan tanggung jawab atas aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2004) dalam (Sundarminingsih et al., 2016). Namun, Hasibuan (2003), berpendapat sebaliknya bahwa motivasi adalah apa yang memicu, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia dan mau bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah apa yang bertindak atau mengarah pada tindakan dengan cara tertentu (Armstrong, 1994).

2.8. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997), tindakan disipliner adalah prosedur untuk mengubah atau menghukum seorang bawahan karena melanggar suatu aturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, (Rivai et al., 2004). Hasibuan (2003) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan perilaku yang

sesuai dengan aturan tertulis dan tertulis, dan bahwa setiap pelanggaran akan mengakibatkan sanksi atas pelanggaran tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Survey dilakukan di PT. Bank SUMUT KCP Aksara Medan, Sumatera Utara. Berbasis lokasi adalah jenis penelitian lapangan. Peneliti memilih Bank SUMUT Aksara Kota Medan sebagai lokasi penelitian karena berada di Kota Medan. Proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, setiap kali kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan meningkat. Hasil ini secara teoritis sesuai dengan pandangan (Stephen & Judge, 2015) bahwa apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana mereka berperilaku dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian ini secara empiris konsisten dengan temuan Barkowa et al. (2017) Pemimpin akan menjadi pemimpin yang nantinya dapat diadopsi oleh bawahan sebagai panutan. Konsisten dengan studi oleh Imron (2018) bahwa peningkatan kepemimpinan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (Imron (2018) juga berpendapat bahwa pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas sebagai bentuk pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap perbaikan lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil ini secara teoritis terkait dengan Stephen & Judge (2015) yang menyatakan bahwa kehidupan organisasi sangat membutuhkan interaksi. Baik munculnya interaksi antara manusia dengan organisasi, maupun antara organisasi dengan lingkungan.

Berdasarkan pengalaman, hasil penelitian ini sependapat dengan kesimpulan Yuliana (2016) yang artinya jika hubungan antara sumber daya manusia di lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah saat bekerja. Apalagi bila kebersihan di tempat kerja terjaga, keinginan untuk bekerja pun semakin tinggi. Menurut Islamiyah et al. (2021) lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga Liyas (2020), menjelaskan bahwa ketika kondisi lingkungan dengan segala permasalahannya dapat diselesaikan dengan baik, kenyamanan dapat tercipta dan peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai, pelet dapat terjadi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini secara teoritis kontras dengan (Kristine, 2017) bahwa kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Jadi, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk kepuasan atas imbalan kerja dan kualitas hubungan kerja yang baik, kinerja mereka juga meningkat. Dari segi pengalaman, penelitian ini juga tidak sejalan dengan Arda (2017); Juniantara & Riana (2015); dan Sari & Hadijah (2016) karena ketiganya memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan bagi

seorang karyawan, namun dalam meningkatkan efisiensi kerja setiap individu berbeda karena kepuasan kerja sangat relatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data survei ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja juga berdampak positif pada kinerja karyawan. . Dan selama magang di Bank SUMUT kcp Aksara Kota Medan, penulis juga dapat menyimpulkan selama magang peneliti dapat Mengenal pekerjaan dan menguasainya, memudahkan pegawai baru di perusahaan dengan cara memperkenalkan karyawan untuk beradaptasi dan mengenalkan diri di perusahaan agar menghasilkan kinerja yang bagus dan keuntungan untuk perusahaan.

Penulis juga bisa Mengisi slip penyetoran untuk memudahkan nasabah dengan memberikan lembaran pengisian slip penyetoran yang tidak banyak pengisiannya dan Mengarsipkan berkas tabungan nasabah, karyawan mengarsipkan berkas tabungan dengan teliti dan juga benar jika diperlukan akan lebih mudah ditemukan.

5.2. Saran

Setelah melakukan program magang, terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan agar menjadi perbaikan dan pertimbangan baik penulisan maupun kepada Bank sumut sebagai tempat pelaksanaan program magang.

1. Bagi Mahasiswa

Yang melaksanakan magang di Bank SUMUT terkhusus mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Selalu disiplin dan tepat waktu dalam kehadiran di tempat magang, berpikir kreatif, terampil, dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan.

2. Bagi Perusahaan

Selalu menjaga suasana serta lingkungan kerja yang baik agar menjunjung produktivitas dalam bekerja. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat diterapkan di PT. Bank SUMUT kcp Aksara agar memudahkan pencapaian target agar terciptanya lingkungan kerja yang terstruktur badan lebih efisien dan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F., Ilhamda, T., & Nurhuda, N. (2020). Peranan Intellectual Capital dan Orientasi Kewirausahaan Pada Usaha Kecil dan Menengah. *Jurnal Benefita*, 5(2), 238–251.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Armstrong, D. (1994). Heat stress interaction with shade and cooling. *Journal of Dairy Science*, 77(7), 2044–2050.

- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43–64.
- Bass, A. H., & McKibben, J. R. (2003). Neural mechanisms and behaviors for acoustic communication in teleost fish. *Progress in Neurobiology*, 69(1), 1–26.
- Deshpandé, R., & Farley, J. U. (1999). Executive insights: corporate culture and market orientation: comparing Indian and Japanese firms. *Journal of International Marketing*, 7(4), 111–127.
- Field, R. H. G., & Andrews, J. P. (1998). Testing the incremental validity of the Vroom–Jago versus Vroom–Yetton models of participation in decision making. *Journal of Behavioral Decision Making*, 11(4), 251–261.
- Fortunisa, A., Khoerunnisa, S., Utami, T. N., Indriawan, E. J., Augusta, F. Z., Arya, G., & Oktari, R. (2018). *Implikasi Reward Vacation And Holiday Terhadap Motivasi Karyawan Pt Bank Permata Divisi Marketing*.
- Gomes, F. (n.d.). Cardoso, 1995, anajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 286–316.
- Imron, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studipada Bank Central Asia Kcp Singosari Malang). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(2).
- Islamiyah, I. K., Santoso, A., & Wahdi, N. (2021). Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Determinannya. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 41–48.
- Ismail, H. N., & Rishani, M. (2018). The relationships among performance appraisal satisfaction, career development and creative behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(3), 109–124.
- Iswanto, Y. (2005). Keserasian Budaya Pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 22–31.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Kadarningsih, A. (2017). Penyajian Akuntansi Qardhul Hasan dalam Laporan Keuangan Perbankan Syariah. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 7(1), 32–41.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kusumawati, D., & Saifudin, S. (2020). Pengaruh Persepsi Harga Dan Kepercayaan Terhadap Minat Beli Secara Online Saat Pandemi Covid-19 Pada Masyarakat Millenia Di Jawa Tengah. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 6(01).

- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699–727.
- Lakshmi, B. V. (2018). Enhancing Employee Experience: A Strategic Priority for Building Employer Brand. *Journal of Social Welfare and Management*, 10(2), 223.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97–108.
- Locander, W. B., Hamilton, F., Ladik, D., & Stuart, J. (2002a). Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(2), 149–163.
- Locander, W. B., Hamilton, F., Ladik, D., & Stuart, J. (2002b). Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(2), 149–163.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Lukiyana, L., & Halima, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mathis, S. P. (2003). Sand management: A review of approaches and concerns. *SPE European Formation Damage Conference*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Rivai, Y., Masduki, A., & Marsono, B. D. (2004). Evaluasi sistem distribusi dan rencana peningkatan pelayanan air bersih pdam kota gorontalo. *SMARTek*, 4(2).
- Robins, S. L., & Fehlings, M. G. (2005). Characterization of soluble Fas receptor as a neuroprotective agent following acute spinal cord injury. *JOURNAL OF NEUROTRAUMA*, 22(10), 1170.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di LPD desa adat Kerobokan. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 25(1), 72–83.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Schein, E. H. (1991). What is culture. *Newbury Park, CA: Sage*, 243–253.
- Simamora, H. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. *Bagian Penerbitan STIE*.

- Simanungkalit, H. (2009). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis serta Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I Medan*.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sundarminingsih, S., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Influence Of Motivation, Work Environment And Leadership On The Job Satisfaction And Implications For Performance Of Employees (A Case Study In The Diponegoro Military Command). *Journal Of Management*, 2(2).
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24(2), 266–285.
- Widyanti, R. (2020). Do leadership style and organizational communication increase to organizational commitment? Study among hospital staff. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 17–24.
- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 694–713.
- Winarti, A., Lie, D., & Wijaya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 1–10.
- Xenikou, A., & Furnham, A. (1996). A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture. *Human Relations*, 49(3), 349–371.