

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN YAYASAN KESEHATAN
PEGAWAI TELKOM MEDAN

⁽¹⁾Afritha Laura Priscilla Saragih ⁽²⁾ Mahir Pradana, S.E., M.Sc.

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

⁽¹⁾afrithalaura@student.telkomuniversity.ac.id

⁽²⁾mahirpradana@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

In the current era, the most important component in a company is human resources. Human resources are very important because they are the driving force of the company in achieving company goals. Company goals can be achieved if employee performance is good. The purpose of this research is to see the influence of organizational culture, motivation and leadership on employee performance at Yakes Telkom.

The research method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Respondents in this study were employees of Yakes Telkom Medan with the number of respondents in this study were 18 respondents. The data analysis technique used simple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistic 25 software.

Based on the research results, it is found that organizational culture, motivation, and leadership can significantly influence the performance of Yakes Telkom Medan employees. Based on the coefficient of determination, it can prove that organization, motivation, and leadership have an influence of 78.3%. So it can be denied that the organization, motivation, and leadership have a good effect on the performance of Yakes Telkom Medan employees.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Pada era saat ini, komponen yang paling penting di suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika kinerja karyawan bagus. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yakes Telkom

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah

karyawan Yakes Telkom Medan dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 18 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistic 25*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Yakes Telkom Medan secara signifikan. Berdasarkan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 78,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Yakes Telkom Medan.

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



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan bagi perusahaan karena jika tidak ada maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan perusahaannya. Perkembangan globalisasi mempengaruhi setiap perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia.

Perusahaan sangat menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini biasanya dikaitkan dengan budaya organisasi setiap perusahaan, bagaimana karyawan dapat termotivasi agar dapat bekerja dengan baik, serta kepemimpinan seorang pemimpin di suatu perusahaan.

Yakes Telkom merupakan satu-satunya anak perusahaan Telkom di bidang kesehatan yang mengelola kesehatan para karyawan, pensiunan beserta keluarganya, memiliki budaya kerja yang menjadi pedoman dalam memberikan layanan kepada seluruh *stakeholder*.

“The Telkom Way” merupakan budaya perusahaan atau nilai-nilai perusahaan yang dimiliki Telkom sejak tanggal 10 Juni 2013 yang ditetapkan oleh Direksi melalui surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, No.PD.201.00/r.00/HK250/COP-B0020000/2013 tentang Arsitektur Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan. Selanjutnya pedoman implementasi Budaya Perusahaan di

lingkungan Telkom Group ditetapkan dalam Peraturan Direktur Human Capital & General Affair Telkom No.PR.201.01/r.00/HK250/COP-B0400000/2013 tentang Budaya Perusahaan Telkom Group. Budaya perusahaan ini berlaku bagi seluruh anak perusahaan termasuk Yakes Telkom.

Penetapan budaya perusahaan di atas mengacu pada Konsep pengelolaan Telkom Group yang didasarkan pada elemen 8S, yaitu *Spirituality, Style, Shared Values, Strategy, Staff, Skill, System, dan Structure*.

Dalam hal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi, terdapat factor yang sangat penting yaitu motivasi. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:142), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Karena karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, maka karyawan diperlukan untuk lebih perhatian terhadap tugas yang dikerjakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih semangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka karyawan mudah menyerah, tidak bersemangat, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi kerja yang baik dapat dipicu dari diri sendiri, lingkungan sekitar, dan orang-orang yang di sekitar. Motivasi kerja yang baik juga dapat dipengaruhi dari seorang pemimpin suatu perusahaan. Menurut Rivai, (dalam Suwatno, Priansa 2016:140) menyatakan

kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya. Pemimpin yang memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada, kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dan dapat mengoreksi segala kelemahan, serta membawa organisasi kepada tujuan yang disepakati merupakan pemimpin yang memiliki kualitas sangat baik.

Penilaian kinerja dari Yakes Telkom menggunakan SKI (Sasaran Kerja Individu) dan NKI (Nilai Kerja Individu) setiap tahunnya. Sasaran Kerja Individu (SKI) merupakan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu satu tahun yang bersifat realistis, dapat diukur dan relevan dengan mengacu pada BPK yang telah ditetapkan, sedangkan Nilai Kerja Individu (NKI) dibuat berdasarkan pelaksanaan sasaran kerja dan standar kerja yang ditetapkan. Kriteria yang ada pada SKI dan NKI berbeda setiap individu karena berkaitan dengan bidang yang dianut oleh para karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja setiap karyawan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yakes Telkom Medan”**,

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Dr. Machmed Tun Gyang (2018:3) adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016:1), Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Henry Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017:16) adalah dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaannya terhadap individu suatu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga bisa menyangkut pada desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Budaya Organisasi

Menurut Machmed Tun Gyang (2018:129), Budaya adalah kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan sulit diubah. Sementara organisasi adalah kerja sama antar dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, pengertian Budaya Organisasi adalah Nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan

oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya.

Irham Fahmi (2016:51), Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Wardiah (2016:196) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi.

Motivasi

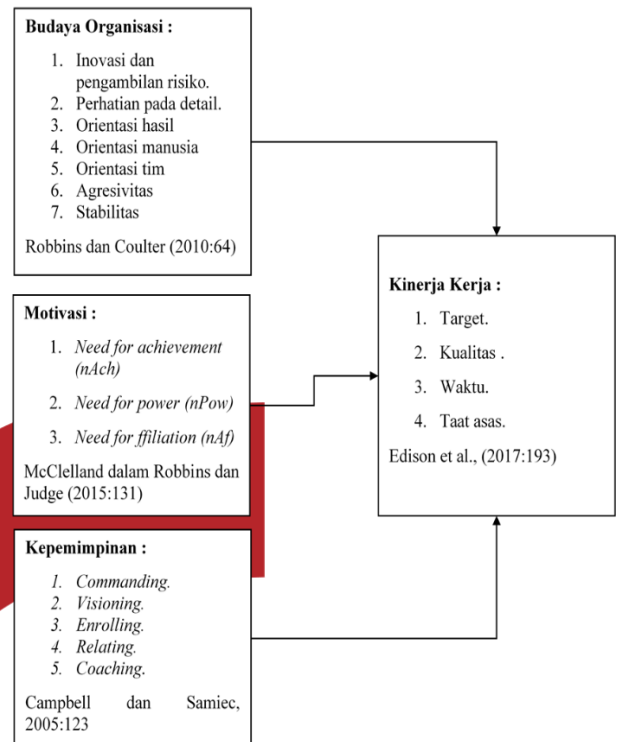
Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:142), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Rivai, (dalam Suwatno, Priansa 2016:140) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Suwatno, Priansa (2016:140) kepemimpinan adalah :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan – tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan.

Hipotesis 2: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan.

Hipotesis 3: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan

pendekatan kuantitatif. Menurut Nikolaus Duli (2019:130), penelitian deskriptif adalah penelitian yang didasarkan pada data populasi, atau sampling total, atau sensus dengan tidak melakukan pengujian hipotesis statistik dari sudut pandang statistik.

Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. (Nikolaus Duli, 2019:03)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai total dari budaya organisasi adalah sebesar 90% dan dikategorikan sangat baik, nilai total dari motivasi adalah sebesar 89% dan dikategorikan sangat baik, rata-rata nilai total dari kepemimpinan adalah sebesar 96% dan dikategorikan sangat baik, nilai total dari kinerja kerja adalah sebesar 94%.

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.471	5.184	
	X1	.258	.118	.410
	X2	.523	.212	.401
	X3	.193	.148	.215

a. Dependent Variable: Y

- a. Variabel budaya organisasi (X₁) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t table karena nilai t hitung (2,188) lebih dari

nilai t table yaitu 1,055 dan tingkat signifikansi 0,046 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan dari variable budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Variabel motivasi (X₂) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t table karena nilai t hitung (2,465) lebih dari nilai t table yaitu 1,055 dan tingkat signifikansi 0,027 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan dari variable motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel kepemimpinan (X₃) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t table karena nilai t hitung (1,307) lebih dari nilai t table yaitu 1,055 dan tingkat signifikansi 0,212 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan dari variable kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.737	1.68767

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui nilai R sebesar 0,885 dan Rsquare (R²) adalah sebesar 0,783, jika dihitung dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,783 \times 100\% = 78,3\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel

dependen yaitu kinerja karyawan adalah 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.471	5.184		1.055	.309
	X1	.258	.118	.410	2.188	.046
	X2	.523	.212	.401	2.465	.027
	X3	.193	.148	.215	1.307	.212

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada gambar 4.31, berikut merupakan persamaan regresi dari hasil analisa tersebut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5.471 + 0.258X_1 + 0.523X_2 + 0.193X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2.415 Ini menunjukkan nilai konstan yaitu jika variable budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), kepemimpinan (X₃), = 1, maka proses Kinerja Karyawan pada Yakes Telkom Medan tetap sebesar 2.415.
- Koefisien X₁(b₁) = 0,258. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap proses Kinerja Karyawan pada Yakes Telkom Medan. Jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka proses keputusan pembelian akan bertambah sebesar 0,258.
- Koefisien X₂(b₂) = 0,523. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara positif terhadap proses Kinerja Karyawan pada

Yakes Telkom Medan tetap sebesar 0,523.

- Koefisien X₃(b₃) = 0,193. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara positif terhadap proses Kinerja Karyawan pada Yakes Telkom Medan tetap sebesar 0,193.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap jawaban yang diberikan mengenai budaya organisasi adalah 90%, hasil tersebut termasuk dalam kategori sangat baik.
- Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap jawaban yang diberikan mengenai motivasi adalah 89%, hasil tersebut termasuk dalam kategori sangat baik.
- Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap jawaban yang diberikan mengenai kepemimpinan adalah 96%, hasil tersebut termasuk dalam kategori sangat baik.
- Terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja sebesar 78,3%, hasil tersebut termasuk dalam kategori baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data yang telah dilakukan maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

- Saran Bagi Perusahaan
 - Yakes Telkom telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai pedoman dalam bekerja. Diharapkan

perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi yang dinilai sangat baik oleh responden. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dimensi yang lebih rendah dibandingkan dimensi lain seperti perhatian pada detail, orientasi manusia, orientasi tim, serta agresivitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

- b) Berdasarkan hasil penelitian untuk variable motivasi, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dimensi yang lebih rendah dibandingkan dimensi lain seperti *Need for power (nPow)* agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.
- c) Berdasarkan hasil penelitian untuk variable kepemimpinan, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dimensi yang lebih rendah dibandingkan dimensi lain seperti *coaching* agar pemimpin dapat melatih bawahannya lebih baik sehingga tujuan perusahaan yang telah disepakati dapat dicapai.
- d) Berdasarkan hasil penelitian untuk variable kinerja kerja, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dimensi yang lebih rendah dibandingkan dimensi lain seperti kualitas agar karyawan dapat lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut.

a. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pelatihan, lingkungan kerja, atau disiplin kerja. Hal ini ditujukan untuk memperoleh hasil penelitian yang variatif.

b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menggunakan objek penelitian lain dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

DAFTAR PUSTAKA

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4 , No.1, 1-16.

Campbell, Samiec and Ellen Samiec. (2005). *5-D Leadership: Key Dimensions For Leading In The Real World*. First Edition. United States of America: Davies Black Publishing.

Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Edison, E., Anwar, Y., Dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fau, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang).

- Journal Of Management*, Vol. 2, No.2.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Haluk, R., Rante, Y., Risamasu, F., & Syauta J. H. (2016). The Mediation Effect of Work Motivation in Relationship Between Employee Competencies, Leadership, Education and Training Toward Employee Performance (Case Study On Social And Settlement In Papua Province). *Science Arena Publications International journal of Business Management*, Vol. 2, No. 2, 40-52.
- Latib., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2, 1-13.
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No.1, 129-147.
- Nurviza, C., Yusrizal., & Usman, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.7, No. 1, 41-46.
- P., H. R., Setiawan, M., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana*, Vol. 13, 528-536.
- P., I. M. C., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, Duwi, 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta.
- Riduwan, & Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis. (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sunya, J., Basalamah, S., Gani, A., & Zakaria, J. (2017). The Influence Of Leadership, Competency, Motivation And Organizational Culture On

Employees' Job Satisfaction And Performance In Ternate City Government. *Science Arena Publications International journal of Business Management*, Vol. 2, No. 1, 1-11.

Susanto, Y. (2017). (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Utami, N. M. S., & Wedasuwari, I. A. M. (2019). Determinants Of Teacher Performance And Education Power Through Work Motivation, Learning Leadership, And Organizational Culture (A Study At Public Elementary School In West District Of Denpasar). *IJSEGCE*, Vol.2, No. 2, 13-20.

Utari, A. T., Rival, A., & Silitonga, P. E. S. (2018). Influence of Leadership and Organizational Culture on Performance through Motivation in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Branch of Bekasi. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol. 4, No.7, 57-69.

Widodo, D. S. (2017). The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance. *JMDK*, Vol. 5, No. 2, 1-7.