



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 22%**

Date: Sunday, June 07, 2020

Statistics: 1095 words Plagiarized / 5038 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

---

Impak Leadership, Culture Organization Dan Work Satisfaction Terhadap Kinerja Organisasi Galih Raspati<sup>1</sup>, Eva Marsusanti<sup>2</sup>, Yuyun Yuniati<sup>3</sup>, Andi Riyanto<sup>4</sup> 1.3 STIE Pasim Sukabumi e-mail: 1galih.raspati@yahoo.com, 3yuyunyuniati37@gmail.com 2,4 Universitas Bina Sarana Informatika e-mail: 2eva.emr@bsi.ac.id,, 4andi.iio@bsi.ac.id  
Abstrak - Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban secara eksplanatif berkaitan dengan : (1) dampak kepemimpinan dengan kinerja organisasi, (2) dampak budaya organisasi dengan kinerja organisasi, dan (3) dampak variabel kepuasan kerja karyawan dengan variabel kinerja organisasi.

(4) dampak antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan untuk memaksimalkan kinerja organisasi di Bank BNI Cabang Sukabumi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang sifatnya kausalitas. Data kemudian dikumpulkan dengan menggunakan metode angket atau kuisioner yang disebar untuk 76 orang sebagai sampel menggunakan metode sensus, dan menggunakan teknik wawancara.

Hasil penelitian kemudian menggunakan analisis data untuk pengujian hipotesisnya melalui uji T dan uji F yang menyatakan bahwa (1) adanya pengaruh searah atau positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja organisasi. (2) adanya pengaruh searah atau positif antara antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi, (3) adanya adanya pengaruh searah atau positif antara variabel kepuasan kerja karyawan dengan kinerja organisasi. (4) adanya pengaruh searah atau positif secara bersama-sama atau secara simultan memaksimalkan atau meningkatkan Kinerja Organisasi (Y) sehingga secara otomatis akan makin menaikkan provitabel BNI Cabang Sukabumi.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja organisasi

Abstract - This research was made with the aim of getting explanative answers relating to: (1) the impact of leadership with organizational performance, (2) the impact of organizational culture on organizational performance, and (3) the impact of employee job satisfaction variables with organizational performance variables.

(4) impact between leadership variables, organizational culture and employee job satisfaction to maximize organizational performance at BNI Bank Sukabumi Branch. This research uses quantitative research design which is causality. Data were then collected using a questionnaire or questionnaire method distributed to 76 people as a sample using the census method, and using interview techniques.

The results of the study then used data analysis for testing the hypothesis through the T test and F test which stated that (1) there was a direct or positive influence between the leadership variables and organizational performance variables (2). there is a direct or positive influence between organizational culture and organizational performance, (3) there is a direct or positive influence between employee job satisfaction variables and organizational performance (4) there is a direct or positive influence jointly or simultaneously maximizing or increasing performance Organization (Y) so that it will automatically raise the BNI Sukabumi Branch provitabel.

Keywords: leadership, organizational culture, job satisfaction and organizational performance

## PENDAHULUAN

Tingkat persaingan yang tinggi dalam era perdagangan bebas dunia di abad 21 serta ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang dimulai sejak awal Januari 2020 di kota Wuhan China (Luque N & Salcedo C, 2020) kemudian menyebar ke seluruh dunia termasuk di Indonesia dimana ada empat sektor yang akan paling terkena imbasnya akibat wabah virus corona atau Covid-19 secara makro ekonomi yaitu rumah tangga ekonomi, UMKM, korporasi, dan sektor keuangan.

Kondisi ini tentunya memberikan pengaruh yang kuat kepada bank sebagai sebuah korporasi di sektor keuangan serta merupakan bagian dari organisasi perbankan agar tetap dapat menjaga serta memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk tetap dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasinya supaya tetap profitable.

Bank BNI Cabang Sukabumi merupakan bagian dari BNI Pusat sesuai dengan keputusan Akta No. 35 tanggal 17 Maret 2015 Notaris Fathiah Helmi, S.H dan telah mendapat persetujuan dari MENKUM HAM RI, dengan nomor AHU-AH.01.03-0776526 tanggal 14 April tahun 2015. BNI sekarang tercatat sebagai Bank nasional terkuat dan terbesar ke-4 di Indonesia kalau dilihat dari jumlah aset, jumlah kredit ataupun jumlah total penyimpanan dana pihak ketiga.

BNI dalam memberikan pelayanannya sebagai organisasi perusahaan kepada masyarakat didukung oleh sejumlah anak perusahaan yang secara terpadu mendukung kinerja organisasi atau perusahaan BNI termasuk BNI Cabang Sukabumi dalam memberikan pelayanan perbankan kepada nasabahnya secara terpadu seperti BNI yang bergerak di bidang Syariah, Multifinance, Sekuritas, Life Insurance, serta Remittance.

BNI juga menawarkan program service penyimpanan dana ataupun fasilitas pinjaman kredit untuk memenuhi kebutuhan kredit korporasi atau perusahaan, menengah, maupun kecil. Kinerja organisasi anak perusahaan Bank BNI ini telah berhasil memberikan sumbangan 11,6% dari keuntungan profit yang diperoleh grup BNI di 2019. Baik tidaknya penilaian kinerja organisasi pada perusahaan tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang secara kolektif menunjukkan kinerja organisasi.

Kinerja organisasi menurut Farlek dalam (Kenny & S, 2019) merupakan output aktual / hasil dari organisasi yang diperoleh ketika diukur terhadap output yang dibandingkan dengan tujuan dan sasaran dari organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang baik hanya dapat diwujudkan oleh kepemimpinan yang baik sehingga kinerja organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan sumber daya manusia. Kepemimpinan menurut (Surji, 2015) merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku orang lain.

Kepemimpinan membantu mengarahkan kita ke arah yang sama dan memanfaatkan upaya kita bersama. Selain itu budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa: "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi melalui Kepuasan Kerja di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yaitu gaya kepemimpinan ternyata pengaruhnya lebih baik dan kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi di PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk dan secara tidak langsung didukung oleh kepuasan kerja. Sehingga terlihat secara empiris bahwa gaya kepemimpinan pada Telekomunikasi Indonesia Tbk berpengaruh positif, searah dan langsung memiliki pengaruh positif pada peningkatan kinerja organisasi karena dibantu langsung oleh budaya organisasi (Ariyawan & Rivai, 2018).

Dari uraian diatas maka diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan atau kinerja organisasi yang dalam jangka pendek tergambar dari baik tidaknya kinerja organisasi atau perusahaan. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Abraham Maslow dalam (Liu et al., 2016) kepuasan kerja merupakan pencocokan individu dari kebutuhan seseorang dengan yang dirasakan yang berkaitan dengan potensi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut .

Berdasarkan penjelasan serta pendapat teori tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: " Impak Leadership, Culture Organization Dan Work Satisfaction Terhadap Kinerja Organisasi



## METODE PENELITIAN



Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menekankan penjelasan dan penggambaran masing-masing variabel yang sedang diteliti dengan memakai data yang berbentuk angka kemudian diikuti dengan menjelaskan korelasi atau hubungan kedua variabel tersebut menggunakan uji hipotesis.(Sugiyono, 2017).

Objek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BNI Cabang Sukabumi yang jumlahnya 76 pegawai. (A.Suharsimi, 2011) menyatakan bilamana populasi yang menjadi subjek penelitiannya berjumlah kurang dari 100 maka lebih baik semuanya diambil sebagai responden (sample) sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi/sensus” Dengan demikian maka jumlah responden (sample) yang ditelitinya jumlahnya sebanyak polupasinya yaitu 76 karyawan Bank BNI Cabang Sukabumi. Uji instrumen dalam penelitian memakai uji reliabilitas dan validitas.

Uji validitas intrumen menggunakan metode uji validitas konstruk. Menurut (Sugiyono, 2017) konsep validitas dalam penelitian ini menggunakan standar derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang sedang diukur. Tiap butir instrumen dikorelasikan dengan menggunakan teknik Product Moment. Uji instrumen dalam penelitian memakai uji reliabilitas dan validitas.

Uji validitas intrumen memakai validitas konstruk. Sebelum menggunakan model regresi linear berganda, data harus terbebas dari asumsi-asumsi klasik, antara lain uji normalitas. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diabaikan ketika jumlah sampel cukup besar (Gio & Caraka, 2018). Analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen dilakukan dengan mengklasifikasikan terhadap jumlah skor responden.

Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Peringkat setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dengan didasarkan pada nilai rata-rata dan dikategorikan dengan rentang skor minimum = 1 dan skor maksimum = 5, maka lebar skala = 0,8, dengan kategori skala : Tabel 1.Skala Kategori Skala  
\_Keterangan \_  
\_1,00 – 1,80 \_Sangat rendah \_  
\_1,81 – 2,60 \_Rendah \_  
\_2,61 – 3,40 \_Sedang \_  
\_3,41 – 4,20 \_Tinggi \_  
\_4,21 – 5,00 \_Sangat Tinggi \_ (Sugiono,2014) Menentukan besarnya derajat hubungan antara variabel dengan menggunakan korelasi pearson dan untuk menghitung masing-masing variabel harus di rangking terlebih dahulu dari

terkecil hingga terbesar. Kriteria keeratan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan kriteria Champion.

Seberapa besar kontribusi atau peranan variabel X terhadap Y dengan menggunakan persamaan koefisien determinan. Besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan analisa regresi linier berganda. Untuk melihat hubungan dari kedua jenis variabel yang diteliti yaitu variabel X dan variabel Y menggunakan pengujian hipotesis atau uji t.

Hasil dari perhitungan statistik uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. Dengan  $dk = n-2$  dan tingkat signifikannya yaitu 5% ( $=0,05$ ), artinya jika hipotesis 0 ( $H_0$ ) ditolak dengan taraf kepercayaan 95%, maka kemungkinan hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Organisasi.. Kemudian jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara Keppemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Organisasi.

Analisa hipotesis apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan kriteria taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan kriteria pengujian dimana  $H_a$  diterima apabila  $p \text{ value} < \alpha$  dan  $H_a$  ditolak apabila  $p \text{ value} > \alpha$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN** Karakteristik Responden Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan status pekerjaan.

Sesuai dengan dengan hal tersebut uraian mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut: Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin \_Jumlah Responden \_Presentase (%) \_ \_Perempuan \_42 \_55% \_ \_Laki-Laki \_34 \_45% \_ \_Jumlah \_76 \_100.00% \_ (Sumber: data primer diolah peneliti,2020) Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden perempuan sebanyak 42 pegawai atau 55% dari jumlah sampel 76 pegawai Bank BNI Cabang Sukabumi dan responden laki-laki sebanyak 34 orang atau 45% dari jumlah sampel sampel 76 pegawai Bank BNI Cabang Sukabum.

Hal ini menunjukkan bahwa dari jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini, responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki, karena untuk lini terdepan seperti customer service dan teller umumnya di dominasi oleh pegawai perempuan. Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan No \_Pendidikan Nasabah \_Jumlah \_Persentase \_ \_1 \_SMA \_8 \_10.53 % \_ \_2 \_D III \_10 \_13,15% \_ \_3 \_Sarjana S-1 \_50 \_65,79% \_ \_4 \_Sarjana S-2 \_8 \_10,53% \_ \_Total \_76 \_100,0% \_ \_Sumber: Data primer yang diolah 2020 Berdasarkan data dari tabel di atas, terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu, dengan responden berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau sebanyak 10.53%, kemudian responden dengan pendidikan D III yaitu sebanyak 10 orang atau sebanyak 13,15%, Sedangkan responden berpendidikan Sarjana S-1 sebanyak 50 orang atau sebanyak 65,79%. Dan pegawai yang Sarjana S-2 sebanyak 8 orang atau 10,53% dari total sampel.

Dengan demikian responden terbanyak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan Sarjana S-1.. Uji Validitas Instrumen Uji Validitas dipakai untuk mengukur suatu instrument apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrument penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi person (pearson correlation bivariate).

Uji validitas Kepemimpinan (X1) dilakukan terhadap 12 (dua belas) indikator dengan data sampel (n) 76 responden. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai > 0,3, maka butir dinyatakan valid, angka 0,3 merupakan nilai kritis validitas data dengan  $\alpha = 5\%$ . Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (Variabel X1) Pernyataan \_r Dengan Rata-Rata \_Nilai Kritis \_Keterangan \_ \_1 \_0.739 \_0.3 \_Valid \_ \_2 \_0.809 \_0.3

\_Valid \_ \_3 \_0.734 \_0.3 \_Valid \_ \_4 \_0.778 \_0.3 \_Valid \_ \_5 \_0.729 \_0.3 \_Valid \_ \_6 \_0.643

\_0.3 \_Valid \_\_7\_ 0.554 \_0.3 \_Valid \_\_8\_ 0.439 \_0.3 \_Valid \_\_9\_ 0.646 \_0.3 \_Valid \_\_10\_ 0.801 \_0.3 \_Valid \_\_11\_ 0.742 \_0.3 \_Valid \_\_12\_ 0.525 \_0.3 \_Valid \_\_ Sumber: Data primer yang di olah, 2020. Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 76 dan a 0,05 (5%) Hasil dari 12 (dua belas) butir pernyataan indikator dinyatakan valid, artinya 12 butir pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel X1 Kepemimpinan. Tabel 5.

Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (Variabel X2) Pernyataan \_r Dengan Rata-Rata \_Nilai Kritis \_Keterangan \_\_1\_ 0.671 \_0.3 \_Valid \_\_2\_ 0.703 \_0.3 \_Valid \_\_3\_ 0.569 \_0.3 \_Valid \_\_4\_ 0.447 \_0.3 \_Valid \_\_5\_ 0.732 \_0.3 \_Valid \_\_6\_ 0.734 \_0.3 \_Valid \_\_7\_ 0.625 \_0.3 \_Valid \_\_8\_ 0.790 \_0.3 \_Valid \_\_9\_ 0.804 \_0.3 \_Valid \_\_10\_ 0.595 \_0.3 \_Valid \_\_ Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 76 dan a 0,5 (5%) Hasil dari 10 (sepuluh) butir pernyataan indikator dinyatakan valid, artinya 10 butir pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel X2 Budaya Organisasi. Tabel 6 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel X3) Pernyataan \_r Dengan Rata-Rata \_Nilai Kritis \_\_Keterangan \_\_1\_ 0.635 \_0.3 \_\_Valid \_\_2\_ 0.644 \_0.3 \_\_Valid \_\_3\_ 0.640 \_0.3 \_\_Valid \_\_4\_ 0.578 \_0.3 \_\_Valid \_\_5\_ 0.818 \_0.3 \_\_Valid \_\_6\_ 0.366 \_0.3 \_\_Valid \_\_7\_ 0.763 \_0.3 \_\_Valid \_\_8\_ 0.763 \_0.3

\_\_Valid \_\_9\_ 0.805 \_0.3 \_\_Valid \_\_10\_ 0.870 \_0.3 \_\_Valid \_\_ Sumber: Data primer yang di olah, 2020. Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 76 dan a 0,05 (5%) Hasil dari 10 (sepuluh) butir pernyataan indikator dinyatakan valid, artinya 10 butir pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel X3 Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 7 Uji Validitas Instrumen Kinerja Organisasi (Variabel Y) Pernyataan \_r Dengan Rata-Rata \_Nilai Kritis \_Keterangan \_\_1\_ 0.703 \_0.3 \_Valid \_\_2\_ 0.781 \_0.3 \_Valid \_\_3\_ 0.647 \_0.3 \_Valid \_\_4\_ 0.502 \_0.3 \_Valid \_\_5\_ 0.782 \_0.3 \_Valid \_\_6\_ 0.675 \_0.3 \_Valid \_\_7\_ 0.814 \_0.3 \_Valid \_\_8\_ 0.7844 \_0.3 \_Valid \_\_9\_ 0.796 \_0.3 \_Valid \_\_10\_ 0.674 \_0.3 \_Valid \_\_ Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 76 dan a 0,05 (5%) Hasil dari 10 (sepuluh) butir pernyataan indikator dinyatakan valid, artinya 10 butir pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur variabel Y Kinerja Organisasi. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $\alpha$  Cronbach's Alpha Kepemimpinan (X1)  $\alpha$  0,891 Budaya Organisasi (X2)  $\alpha$  0,857 Kepuasan Kerja (X3)  $\alpha$  0,871 Kinerja Organisasi (Y)  $\alpha$  0,895 Sumber: Data primer yang di olah, 2020. Nilai reliabilitas variabel X1 Kepemimpinan dari 12 item pernyataan diperoleh nilai Alpha Cronbach's ( $\alpha$ ) sebesar 0,891 atau reliabel dengan  $\alpha > 0,8$ , yang berarti instrumen variabel X1 Kepemimpinan sangat reliabel artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

Nilai reliabilitas Budaya Organisasi dari 10 item pernyataan diperoleh nilai Alpha Cronbach's ( $\alpha$ ) sebesar 0,857 atau sangat reliabel dengan  $\alpha > 0,8$  yang berarti instrumen variabel Budaya Organisasi sangat reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam. Nilai reliabilitas variabel X3 Kepuasan Kerja dari 10 item pernyataan diperoleh nilai Alpha Cronbach's ( $\alpha$ ) sebesar 0,871 atau reliabel dengan  $\alpha > 0,8$  yang berarti instrumen variabel Kepuasan Kerja sangat reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam. Sedangkan nilai reliabilitas Y Kinerja Organisasi dari 10 item pernyataan diperoleh nilai Alpha Cronbach's ( $\alpha$ ) sebesar 0,895 atau sangat reliabel dengan  $\alpha > 0,8$  yang berarti instrumen variabel Y sangat reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam Uji Normalitas Tabel 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  $\alpha$  Unstandardized Residual  $\alpha$  76 Normal Parameters, b Mean  $\alpha$  0,000000 Std. Deviation  $\alpha$  33084442 Most Extreme Differences Absolute  $\alpha$  0,174 Positive  $\alpha$  0,076 Negative  $\alpha$  -0,174 Test Statistic  $\alpha$  0,174 Asymp. Sig. (2-tailed)  $\alpha$  0,200 c  $\alpha$  a.

Test distribution is Normal.  $\alpha$  b. Calculated from data.  $\alpha$  c. Lilliefors Significance Correction.  $\alpha$  Hasil uji normalitas melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ), maka berdasarkan NPar 1-sample K-S dapat dikatakan bahwa untuk data yang digunakan berdistribusi normal. 4.6.

Analisa Koefisien Korelasi Seberapa besar efek dinamis Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan untuk dapat memaksimalkan atau meningkatkan Kinerja Organisasi, maka data-data yang telah didapatkan selama penelitian akan di dinalisi dengan memakai metode analisis korelasi Pearson. Tabel 10. Hasil Analisa Koefisien Korelasi Pearson Variabel Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (X3) Kinerja Organisasi (Y) 0,745 0,808 0,675 Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Hasil analisa dengan uji korelasi pearson terhadap nilai korelasi Kepemimpinan (X1)

dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar  $r = 0,745$  yang berarti berada di antara nilai  $+/- 0,51 - 0,75$  maka hubungannya cukup kuat dan searah. Sifat hubungan positif, yang artinya jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Organisasi akan meningkat pula.

Nilai korelasi Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar  $r = 0,808$  yang berarti berada di antara nilai  $+/- 0,76 - 1,00$ , maka memiliki hubungan sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Organisasi akan meningkat pula. Hasil analisa dengan uji korelasi Pearson terhadap nilai korelasi Kepuasan Kerja Karyawan (X3) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar  $r = 0,675$  yang berarti berada di antara nilai  $+/- 0,51 - 0,75$  maka hubungannya cukup kuat dan searah.

Sifat hubungan positif, yang artinya jika Kepuasan Kerja Karyawan meningkat maka Kinerja Organisasi akan meningkat pula. Analisa Koefisien Determinasi dan Regresi Linier Berganda Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi.

Analisa regresi linear berganda digunakan dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan dapat memaksimalkan Kinerja Organisasi. Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Kepemimpinan (X1)	0,237	0,229
Budaya Organisasi (X2)	0,625	0,584
Kepuasan Kerja Karyawan (X3)	0,58	0,54
Konstanta	0,228	

R = 0,824  
Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Hasil dari regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,228 sedangkan nilai Kepemimpinan sebesar 0,237 dan 0,625 sehingga persamaan regresi berganda dapat dituliskan  $Y = 0,228 + 0,229 \times 0,237 + 0,584 \times 0,625 + 0,54 \times 0,58$  Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut, konstanta sebesar 0,228, menyatakan bahwa jika Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3) tidak ada kenaikan atau sama dengan nilai 0, maka besarnya Kinerja Organisasi (Y) juga sama sebesar 0,228.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,237 dan bertanda positif, artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 point,- maka akan menyebabkan nilai Kinerja Organisasi meningkat sebesar 0,237 poin. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan Kinerja Organisasi. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,625 dan bertanda positif, artinya jika variabel Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 1 point,- maka akan menyebabkan nilai Kinerja Organisasi naik sebesar 0,625 point.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X3) sebesar 0,58 dan bertanda positif, artinya jika variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X3) naik sebesar 1 point maka akan menyebabkan nilai Kinerja Organisasi naik sebesar 0,58 point. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan searah atau positif dengan variabel Kinerja Organisasi.

Uji t Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Hasil uji t efek hubungan dinamis antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki signifikansi  $0,00 < 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $n - k (76 - 4)$ , sehingga  $2,651 > 1,993$  dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Ini artinya bahwa terdapat efek yang signifikan dari Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hasil uji t efek hubungan dinamis antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki signifikansi  $0,00 > 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $5,017 > 1,993$  maka dapat disimpulkan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini artinya bahwa terdapat efek yang signifikan dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Hasil uji t efek hubungan dinamis antara Kepuasan Kerja Karyawan (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y) diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan memiliki signifikansi  $0,00 > 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $2,4437 > 1,993$  maka dapat disimpulkan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini artinya bahwa terdapat efek hubungan dinamis yang signifikan dari Kepuasan Kerja Karyawan (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Uji F Uji F bertujuan untuk menguji efek hubungan dinamis antara Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3) secara simultan (bersama-sama) untuk meningkatkan Kinerja Organisasi (Y). Tabel 12. Hasil Uji F \_F \_Sig \_ \_Regresi \_50,695 \_0,000 \_ \_Signifikansi = 5% (0,05) \_ \_ Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung (F-stat) sebesar 50,695, Nilai ini dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F, dengan demikian  $\alpha = 0,05$ ,  $df = (k ; n-k) = (3; 76-3) = (3; 73)$ . Kemudian untuk pengujian dua sisi (two-tailed) di peroleh nilai F tabel sebesar 3,20.

Diketahui bahwa  $F$  hitung (50,695) >  $F$  tabel (2,73) atau ( $F$  hitung >  $F$  tabel), sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima). Artinya terdapat hubungan dinamis yang secara simultan dan signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X3) untuk memaksimalkan dan meningkatkan Kinerja Organisasi (Y).

Kesimpulan Kesimpulan yang dapat diambil bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berdampak signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) Bank BNI Cabang Sukabumi, artinya setiap kebijakan kepemimpinan yang menekankan pada orientasi tugas, orientasi hubungan dan orientasi efektifitas maka secara otomatis akan memiliki hubungan dinamis untuk memaksimalkan atau meningkatkan kinerja organisasi Bank BNI Cabang Sukabumi.

Kemudian variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berdampak signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) Bank BNI Cabang Sukabumi bila selalu ditanamkan nilai. inovasi, pengambilan resiko, perhatian rinci, orientasi pada hasil kerja, orientasi pada nasabah, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas maka akan mampu memaksimalkan atau meningkatkan kinerja organisasi.

Variabel Kepuasan Kerja (X3) berdampak signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y.) bila tingkat kepuasan kerja lebih ditekankan kepada aspek. pembayaran gaji tepat waktu, karakteristik pekerjaan yang jelas, hubungan rekan kerja yang harmoni, promosi pekerjaan inovatif, dan supervisi yang kontinuitas. Variabel Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan dan signifikan memiliki hubungan dinamis yang kuat untuk dapat memaksimalkan atau meningkatkan Kinerja Organisasi (Y) sehingga secara otomatis akan makin menaikkan provitabel BNI Cabang Sukabumi. REFERENSI Anwar Prabu Mangkunegara. (2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosada. Ariyawan, Y. W., & Rivai, A. (2018). Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Performance Through Job Satisfaction In PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. The International Journal of Engineering and Science (IJES), 2010, 21–37. <https://doi.org/10.9790/1813-0710032137> Carol Dalglis and Peter Miller. (2018).

Seeing the Leader in You: The Personal Qualities of a Leader (Black Knight Books (ed.); 1st ed.). Black Knight Books. Dangeubun, E. (2013). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SMA NEGERI 1 KEI KECIL KABUPATEN MALUKU TENGGAR. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta, 1(1), 101. Danisman, S., Tosuntas, S. B., & Karadag, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance.

Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies, July,



143–168. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9) Gio, P. U., & Caraka, R. E. (2018). **Pedoman Dasar Mengolah Data Dengan Program Aplikasi Statistika Statcal.** USU Press. HOUSE, R. J., & WIGDOR, L. A. (1967). Herzberg'S Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: a Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>

Ilham, R. (2017). **The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance.** *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50–53. <https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53> Kenny, S., & S, V. K. (2019). Munich Personal RePEc Archive **Employee productivity and organizational performance?: A theoretical perspective.** 93294, 0–10. Liu, Y., Aunguroch, Y.,

& Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215> Luque N & Salcedo C. (2020). COVID-19 Y LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL PERÚ. *REVISTA DE MEDICINA INTENSIVA Y CUIDADOS CRÍTICOS*, 13(1), 5. Mafini, C., & Poee, D. R. I. (2013). The relationship between employee satisfaction and organisational performance: Evidence from a South African government department.

*SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1090> Micic, R. (2012). **Impact of Organizational Culture on Organizational Structure.** *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 58(2), 59–67. Mukhamad Faturahman, B. (2019). Teori Kepemimpinan Situasional 3-D Burhanudin Mukhamad Faturahman. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(3), 14. Robbins, S. P. (2015).

Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat. Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2018). *Management 15E* (A. Randel (ed.)). San Diego State University. Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim. Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2008). *Statistics* (4th ed.). McGraw-Hill Companies. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *etode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.

Suharsimi, A. (2011). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik** (Ed. Rev. V). Rineka Cipta. Surji, K. (2015). **Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness.** *European Journal of Business and Management*, 7(33), 3. <https://doi.org/10.7176/ejbm/7-33-2015-03> Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto, D. W. (2019).

Analysis of organizational culture with denison's model approach for international

business competitiveness. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 142–151. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.13](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13) Wang, Y. De, & Hsieh, H. H. (2012). **Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis.** *Journal of Business Ethics*, 105(4), 535–545. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0984-9> Widarsih, R. W., . M., & Supriyati, Y. (2018).

The Effect of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction Toward Employees Performance In Directorate General Of Industrial Resilience And International Access Development. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(03), 183–190. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i3.em01> Wilangun, T. O. (2005). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya.**

*Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47> Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Rosada. Ariyawan, Y. W., & Rivai, A. (2018). **Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Performance** Through Job Satisfaction In PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

*The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 2010, 21–37. <https://doi.org/10.9790/1813-0710032137> Carol Dalglish and Peter Miller. (2018). *Seeing the Leader in You: The Personal Qualities of a Leader* (Black Knight Books (ed.); 1st ed.). Black Knight Books. Dangeubun, E. (2013). **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SMA NEGERI 1 KEI KECIL KABUPATEN MALUKU TENGGAR.** Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta, 1(1), 101. Danisman, S.,

Tosuntas, S. B., & Karadag, E. (2015). **The effect of leadership on organizational performance.** *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*, July, 143–168. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9) Gio, P. U., & Caraka, R. E. (2018). **Pedoman Dasar Mengolah Data Dengan Program Aplikasi Statistika Statcal.** USU Press. HOUSE, R. J., & WIGDOR, L. A. (1967).

Herzberg'S **Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: a Review of the Evidence and a Criticism.** *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x> Ilham, R. (2017). **The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance.** *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50–53. <https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53> Kenny, S., & S, V. K. (2019).

Munich Personal RePEc Archive **Employee productivity and organizational performance?:**

A theoretical perspective. 93294, 0–10. Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215> Luque N & Salcedo C. (2020). COVID-19 Y LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL PERÚ. *REVISTA DE MEDICINA INTENSIVA Y CUIDADOS CRÍTICOS*, 13(1), 5. Mafini, C.,

& Pooe, D. R. I. (2013). The relationship between employee satisfaction and organisational performance: Evidence from a South African government department. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1090>

Micic, R. (2012). **Impact of Organizational Culture on Organizational** Structure. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 58(2), 59–67. Mukhamad Faturahman, B. (2019).

Teori Kepemimpinan Situasional 3-D Burhanudin Mukhamad Faturahman. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(3), 14. Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat. Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2018). *Management* 15E (A. Randel (ed.)). San Diego State University. Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim. Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2008). *Statistics* (4th ed.). McGraw-Hill Companies.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.

Suharsimi, A. (2011). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik** (Ed. Rev. V). Rineka Cipta. Surji, K. (2015). **Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness**. *European Journal of Business and Management*, 7(33), 3.

<https://doi.org/10.7176/ejbm/7-33-2015-03> Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto, D. W. (2019).

**Analysis of organizational culture with denison's model approach for international business competitiveness.** *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 142–151.

[https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.13](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13) Wang, Y. De, & Hsieh, H. H. (2012). **Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel** Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 535–545.

<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0984-9> Widarsih, R. W., . M., & Supriyati, Y. (2018).

The Effect of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction Toward Employees Performance In Directorate General Of Industrial Resilience And International Access Development. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(03), 183–190. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i3.em01> Wilangun, T. O. (2005). **Pengaruh**

**Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada**

## Terminal Penumpang Umum Di Surabaya.

Jurnal Manajemen Dan Wirausaha, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>

### INTERNET SOURCES:

---

<1% - <https://putrahermanto.wordpress.com/2010/page/13/>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/zgl87x7q-pengaruh-kualitas-pelayanan-dan-kepuasan-pelanggan-terhadap-loyalitas-pelanggan-pada-cv-sinar-surya-palembang.html>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/37539/18/Naskah%20Publikasi.pdf>

<1% -

[https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume14/4-The-Impact-of-Organizational-Culture.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume14/4-The-Impact-of-Organizational-Culture.pdf)

<1% - <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4377532/>

<1% - [https://ijol.cikd.ca/article\\_60432\\_9a9a6611a397719a068702bb17be5460.pdf](https://ijol.cikd.ca/article_60432_9a9a6611a397719a068702bb17be5460.pdf)

<1% - <https://link.springer.com/article/10.1186%2F1472-6947-12-135>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/download/29650/17759>

<1% -

<https://www.timesindonesia.co.id/read/news/251847/dampak-virus-corona-terhadap-ekonomi-indonesia>

<1% -

<https://www.kemenkeu.go.id/media/14790/materi-konferensi-pers-1-april-2020.pdf>

<1% -

<https://sleekr.co/blog/cara-membuat-report-performance-hrd-untuk-memajukan-perusahaan/>

<1% - <http://eprints.perbanas.ac.id/1610/1/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf>

<1% - <https://azkaraaaifqi.blogspot.com/>

<1% -

[https://www.tuv.com/media/indonesia/brochure\\_2/public\\_annoucement/ringkasan\\_public/Ringkasan\\_Publik\\_Bumi\\_Mekar\\_Hijau~1.pdf](https://www.tuv.com/media/indonesia/brochure_2/public_annoucement/ringkasan_public/Ringkasan_Publik_Bumi_Mekar_Hijau~1.pdf)

<1% - <https://dosen.perbanas.id/strategic-management/>

<1% -

<https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/peranan-motivasi-dalam-meningkatkan.html>

<1% - <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/sosio/article/download/516/235>

1% - <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/viewFile/16136/16128>

<1% -

<https://erick-kesepian.blogspot.com/2012/03/pengaruh-motivasi-kerja-kepemimpinan.html>

<1% -

[http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/08/JURNAL%20DELFI%20RAMADHANY%20\(08-28-17-02-05-41\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/08/JURNAL%20DELFI%20RAMADHANY%20(08-28-17-02-05-41).pdf)

<1% - <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/download/11707/pdf>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/329622882\\_PENGARUH\\_KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_INTEGRITAS\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_ANGGOTA\\_POLISI\\_MELALUI\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_SEBAGAI\\_VARIABEL\\_INTERVENING](https://www.researchgate.net/publication/329622882_PENGARUH_KEPEMIMPINAN_DAN_INTEGRITAS_TERHADAP_KINERJA_ANGGOTA_POLISI_MELALUI_KEPUASAN_KERJA_SEBAGAI_VARIABEL_INTERVENING)

<1% - <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/47644>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/dy4wp3kq-pengaruh-penerapan-coorporate-social-responsibility-csr-pada-pt-inalum-terhadap-kesejahteraan-masyarakat-kuala-tanjung-kec-sei-suka-kab-batu-bara-sumatera-utara.html>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/rz34neey-pengaruh-pengendalian-intern-dan-partisipasi-penyusunan-anggaran-terhadap-kinerja-pemerintah-daerah-survei-pada-dinas-kota-bandung.html>

<1% -

<https://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/>

<1% -

<https://contoh-contohskripsi.blogspot.com/2010/02/zakat-gaji-di-kalangan-pegawai-pada.html>

<1% - <https://ujiasumsiklasikdanregresiberganda.blogspot.com/>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/68336/Chapter%20III-VI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

1% - <http://repository.unpas.ac.id/30010/7/BAB%20III.pdf>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/41696/Chapter%20II.pdf;sequence=3>

<1% - <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/download/5663/3217>

2% -

[https://www.researchgate.net/publication/339447494\\_Pengaruh\\_Insetif\\_Terhadap\\_Prestasi\\_Kerja\\_Pada](https://www.researchgate.net/publication/339447494_Pengaruh_Insetif_Terhadap_Prestasi_Kerja_Pada)

<1% -

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html>

<1% - <https://tambahpinter.com/uji-f-uji-t/>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/dzx62evz-pengaruh-pengalaman-auditor-eksternal-da>

n-audit-tenure-terhadap-kualitas-audit-survey-kasus-pada-kantor-akuntan-publik-di-wilayah-bandung.html

<1% -

<https://id.123dok.com/document/7q0po9xz-analisis-nilai-tambah-ekonomi-dan-nilai-tambah-pasar-terhadap-tingkat-pengembalian-saham-studi-kasus-pada-pt-fajar-surya-wisesa-tbk.html>

<1% -

<https://neljy.blogspot.com/2010/11/sistem-perekonomian-dan-perminyakan-di.html>

<1% -

<https://www.slideshare.net/WarnetRaha/pengaruh-pijat-bayi-terhadap-peningkatan-berat-badan-bayi-di-wilayah-kerja-puskesmas-maligano-kecamatan-maligano-kabupaten-muna-periode-juli-2016-karya-tulis>

<1% - <https://repository.unja.ac.id/4571/1/D1B014061-ARTIKEL.pdf>

<1% -

<https://girimahendra.blogspot.com/2013/05/pengujian-hipotesis-uji-koefisien.html>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/42056/10/BAB%20IV.pdf>

<1% - <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/5098/17/Nisa%20Ayu%20Purwati.pdf>

<1% - <https://alisarjunip.blogspot.com/2014/04/bab-vi-pembahasan-5.html>

<1% -

<https://mcdens13.wordpress.com/2017/08/11/materi-etika-bisnis-pelayanan-prima/>

<1% -

<https://jamaluddinkulle.blogspot.com/2014/07/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi.html>

<1% - [http://repository.upi.edu/3884/6/S\\_PEA\\_0803149\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/3884/6/S_PEA_0803149_Chapter3.pdf)

<1% -

<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/riyadhohjurnal/article/download/2030/1679>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/y605o94y-pengaruh-kualitas-pelayanan-penanganan-komplain-dan-tingkat-margin-terhadap-kepuasan-nasabah-produk-pembiayaan-murabah-studi-pada-kspps-btm-bimu-bandar-lampung-raden-intan-repository.html>

<1% - [http://eprints.walisongo.ac.id/1197/4/092411166\\_bab3.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/1197/4/092411166_bab3.pdf)

<1% - [http://eprints.walisongo.ac.id/742/4/082411097\\_Bab3.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/742/4/082411097_Bab3.pdf)

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/327265187\\_Pengaruh\\_public\\_relation\\_dan\\_strategi\\_periklanan\\_terhadap\\_keputusan\\_pembelian\\_produk\\_samsung\\_galaxy](https://www.researchgate.net/publication/327265187_Pengaruh_public_relation_dan_strategi_periklanan_terhadap_keputusan_pembelian_produk_samsung_galaxy)

<1% - <https://askapep13.files.wordpress.com/2013/06/askapep13-analisis-kuisisioner.pdf>

<1% - <https://blogpsikologi.blogspot.com/2015/09/jenis-alat-ukur-atau-instrumen.html>

<1% - <https://docobook.com/komitmen-organisasi-sebagai-pemoderasi.html>

<1% -

[https://mafiadoc.com/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-lingkungan-\\_59ceb6fb17](https://mafiadoc.com/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-lingkungan-_59ceb6fb17)

23dd82ff18a1f1.html

<1% -

<http://skripsi.narotama.ac.id/files/PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN,%20MOTIVASI%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PT.I NDAH%20JAYA%20EXPRESS%20SURABAYA.doc>

<1% - [http://etheses.uin-malang.ac.id/1662/11/09510150\\_Lampiran.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1662/11/09510150_Lampiran.pdf)

<1% -

<https://bimbingan-skripsi-malang.blogspot.com/2015/05/cara-melakukan-uji-normalitas-melalui.html>

<1% -

<https://studikustatistik.wordpress.com/2008/09/23/uji-normalitas-data-kolmogorov-smirnov-one-sample-kolmogorov-smirnov-test/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/234747044/Skripsi-Novita-Andriani-Edit>

<1% -

<https://petrussamo.wordpress.com/2013/03/07/skripsi-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kualitas-pelayanan/>

<1% - [http://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB\\_IV.pdf](http://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB_IV.pdf)

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/37698/Chapter%20II.pdf;sequence=3>

<1% -

[https://egienews.blogspot.com/2015/10/cara-menggunakan-spss-untuk-skripsi\\_25.html](https://egienews.blogspot.com/2015/10/cara-menggunakan-spss-untuk-skripsi_25.html)

<1% -

<http://repository.unpas.ac.id/1525/1/FREDIAS%20AYU%20APRIASTARI%20114010153.pdf>

<1% -

<https://mz-pendidikan.blogspot.com/2010/09/hubungan-antara-tingkat-pendidikan-dan.html>

<1% -

<https://www.slideshare.net/harkatsaltonsonopamena/2994-idperencanaansumberdayamanusiaanalisispekerjaandanpenempatanpegawaiterhad>

<1% - <https://jurnalmepekonomi.blogspot.com/2010/>

<1% - <https://jurnalmepekonomi.blogspot.com/feeds/posts/default>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/229017786.pdf>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/6518/4/BAB%20III.pdf>

<1% -

<https://id.scribd.com/doc/306331035/Pengaruh-Metode-NLP-terhadap-kemampuan-menulis-Peserta-Didik-di-Sekolah-dasar>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/312964059/Analisis-Pengaruh-Kualitas-Produk-Kualit>

<1% - [https://repository.inaba.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=986](https://repository.inaba.ac.id/index.php?p=show_detail&id=986)

<1% -

<http://repository.uinsu.ac.id/5465/1/SKRIPSI%20CANDRA%20LADIANTO%20NIM%2051.%20143.%20097.pdf>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/322135129\\_KOMPETENSI\\_DAN\\_BUDAYA\\_KERJA\\_GURU\\_DALAM\\_MEMBENTUK\\_PROFESIONALISME\\_GURU\\_MADRASAH\\_IBTIDAIYAH\\_DI\\_KABUPATEN\\_TEMANGGUNG](https://www.researchgate.net/publication/322135129_KOMPETENSI_DAN_BUDAYA_KERJA_GURU_DALAM_MEMBENTUK_PROFESIONALISME_GURU_MADRASAH_IBTIDAIYAH_DI_KABUPATEN_TEMANGGUNG)

<1% -

<http://karyatulisilmiah.com/skripsi-pengaruh-implementasi-relationship-marketing-terhadap-customer-loyalty-studi-kasus-pada-bank-rakyat-indonesia-cabang-cik-di-tiro-di-yogyakarta/>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/14999/7/Bab%204.pdf>

<1% -

<https://anatrirahayublog.files.wordpress.com/2016/04/materi-statistika-i-dan-ii.ppt>

<1% - <https://www.slideshare.net/AGADEFRA/statistik-inferensial-dan-analisis-kualitatif>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/8yd92ezp-pengaruh-komunikasi-organisasi-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-agen-call-center-pt-telkomsel-medan.html>

<1% -

<https://teknispendidikan.blogspot.com/2015/12/cara-mengoptimalkan-sumber-daya-manusia.html>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/299379159/Jurnal-Vol-4-STIE-Bumi-Persada>

<1% -

<https://bimangrh.blogspot.com/2017/04/etika-bisnis-budaya-organisasi-bank.html>

<1% - <https://www.slideshare.net/KrishnaVeeni/12-1651pb>

<1% - <https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.html>

<1% - <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/943>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/283770800\\_The\\_effect\\_of\\_leadership\\_on\\_organizational\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/283770800_The_effect_of_leadership_on_organizational_performance)

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/327541792\\_Financial\\_Data\\_Statistics\\_Program](https://www.researchgate.net/publication/327541792_Financial_Data_Statistics_Program)

1% - <https://mypaperwriter.com/samples/job-performance-satisfaction-and-motivation/>

1% - <http://www.joams.com/uploadfile/2018/0329/20180329051915289.pdf>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/328831198\\_The\\_Impact\\_of\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Leadership\\_Style\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/328831198_The_Impact_of_Organizational_Culture_and_Leadership_Style_on_Job_Satisfaction_and_Employee_Performance)

<1% - <https://ideas.repec.org/j/D0.html>

<1% -



<https://id.123dok.com/document/4zpknwoy-analisis-kualitas-website-sma-negeri-14-bandung-dan-dampaknya-terhadap-kepuasaan-user.html>

<1% -

<https://www.kompasiana.com/nissamarlina/55d25fb59fafbd310627f2af/resume-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/321772205\\_PENGARUH\\_KOMISARIS\\_INDEPENDEN\\_KOMITE\\_AUDIT\\_DAN\\_FINANCIAL\\_DISTRESS\\_TERHADAP\\_INTEGRITAS\\_LAPORAN\\_KEUANGAN](https://www.researchgate.net/publication/321772205_PENGARUH_KOMISARIS_INDEPENDEN_KOMITE_AUDIT_DAN_FINANCIAL_DISTRESS_TERHADAP_INTEGRITAS_LAPORAN_KEUANGAN)

<1% - <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/27266>

<1% - <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/909>

1% -

[https://www.researchgate.net/publication/331461953\\_Analysis\\_of\\_organizational\\_culture\\_with\\_denison's\\_model\\_approach\\_for\\_international\\_business\\_competitiveness](https://www.researchgate.net/publication/331461953_Analysis_of_organizational_culture_with_denison's_model_approach_for_international_business_competitiveness)

1% - <https://philpapers.org/rec/WANTAB>

<1% - <https://ideas.repec.org/j/L2.html>

1% - <https://journal.ugm.ac.id/jmpf/article/view/29650>

<1% -

<http://balitbang.pemkomedan.go.id/tinymcpuk/gambar/file/Jurnal%20Desember%202016.pdf>