

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM PENGHARGAAN  
(*REWARD*) SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI  
STUDI PADA KARYAWAN CV TRITUNGAL KARYA ABADI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Akuntansi**

**Peminatan:**

**Akuntansi Manajemen**



**Diajukan oleh:**

**APRILIANI KHOTIJAH**

**NIM. 1922100010**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA**

**KLATEN**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD*)  
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI  
STUDI PADA KARYAWAN CV TRITUNGAL KARYA ABADI**

Diakukan oleh:

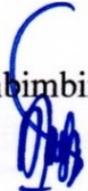
**APRILIANI KHOTIJAH**

**NIM. 1922100010**

Telah disetujui pembimbing

Pada tanggal.....

Pembimbing I

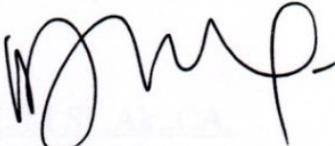
  
Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA.  
NUPTK. 1051746647230090

Pembimbing II

  
Cahaya Nugrahani, S.E., M.Si.  
NUPTK. 5437755656230140

Mengetahui:

Ketua Program Studi Akuntansi

  
Dr. Agung N. Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Akt., CA.  
NUPTK. 9452748649130100

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM PENGHARGAAN (REWARD)  
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI  
STUDI PADA KARYAWAN CV TRITUNGAL KARYA ABADI**

**Diajukan oleh:**

**APRILIANI KHOTIJAH**

**NIM. 1922100010**

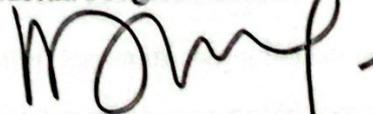
Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk  
memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi  
Pada tanggal ..26 November 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto S.N., S.E., M.Si.  
NUPTK. 0042750651130183

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Agung N. Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Akt., CA.  
NUPTK. 9452748649130100

Anggota



Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA.  
NUPTK. 1051746647230090

Anggota



Cahaya Nugrahani, S.E., M.Si.  
NUPTK. 5437755656230140



Disahkan Oleh  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Dr. H. Arif Julianto S.N., S.E., M.Si.  
NUPTK. 0042750651130183

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : APRILIANI KHOTIJAH

NIM : 1922100010

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan (*Reward*) sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Tritunggal Karya Abadi)” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam penelitian ini telah diberi tanda sitasi ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari penelitian ini.

Klaten, 12 November 2024  
Yang membuat pernyataan,

  
  
73AMX075541285  
(Apriliani Khotijah)

## MOTTO

- ✓ Tak ada pekerjaan yang berat di dunia ini, pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan apabila dikerjakan. Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan sampai kau berani berpisah dengan daratan (Christopher Colombus).
  
- ✓ Orang yang paling pemaaf adalah ia yang mau memaafkan meski bisa membalas dendam (Imam Husain).
  
- ✓ Keberhasilan dan kegagalan merupakan bagian kehidupan setiap manusia tetapi tidak akan ada hasil bila tidak ada suatu usaha (Winarno Surahmad).

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada.

- ❖ Kedua orang tuaku yang selalu sabar, pengertian dan selalu memberikan dukungan dan do'a.
- ❖ Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi yang terbaik.
- ❖ Almamaterku Universitas Widya Darma Klaten
- ❖ Teman-teman Akuntansi yang selalu ceria dan kompak dalam kebersamaan.
- ❖ Para pembaca.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan (*Reward*) sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Tritunggal Karya Abadi)”.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Peneliti menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan penelitian ini, sehingga peneliti mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk pengembangan ilmu yang berguna kedepannya.

Dengan selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H.Arif Julianto S.N, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi, sekaligus Ketua Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan koreksi penulisan skripsi ini.
3. Bapak Agung Nugroho Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Ak.CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi, sekaligus Sekretaris Tim Penguji, yang telah memberikan koreksi penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dandang Setyawanti, S.E.,M.Si.,Ak.,CA., selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan sabar telah berkenan membantu, mengarahkan, dan juga memberikan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Cahaya Nugrahani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang dengan sabar telah berkenan membantu, mengarahkan, dan juga memberikan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Unwidha, yang telah membekali ilmu kepada penulis.

7. Kedua orang tua dan seluruh keluargaku yang terus memberikan dorongan, doa dan restunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman yang terus mendukung untuk segera menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, 20 September 2024

Apriliani Khotijah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II    TINJAUAN TEORI .....	12
A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Budaya Organisasi .....	14
3. Gaya Kepemimpinan.....	17
4. Motivasi Kerja.....	19
5. Komitmen Organisasi .....	20
6. Sistem penghargaan ( <i>Rewad</i> ).....	22
B. Model Penelitian .....	24
C. Pengembangan Hipotesis dan Hipotesis Penelitian .....	26
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	

	Karyawan .....	26
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	27
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .	28
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	28
5.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	29
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyai dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	30
7.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	31
8.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyai dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
	A. Jenis Penelitian.....	33
	B. Objek Penelitian.....	33
	C. Jenis dan Sumber Data.....	34
	D. Populasi dan Sampel .....	34
	E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
	F. Instrumen Penelitian.....	39
	G. Metode Pengumpulan Data.....	41
	H. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
	A. Deskriptif Penelitian.....	50
	1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
	2. Populasi dan Sampel .....	51
	B. Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	52
	1. Uji Validitas .....	52

2.	Uji Reliabilitas .....	55
C.	Analisis Deskriptif .....	56
1.	Budaya Organisasi .....	56
2.	Gaya Kepemimpinan .....	58
3.	Motivasi Kerja .....	59
4.	Komitmen Organisasi .....	59
5.	Sistem Penghargaan .....	60
6.	Kinerja Karyawan .....	61
D.	Uji Asumsi Klasik .....	62
1.	Uji Normalitas.....	62
2.	Uji Multikolinieritas.....	63
3.	Uji Heterokedstisitas .....	64
E.	Uji Hipotesis.....	66
1.	Uji F .....	66
2.	Uji Koefisien Determinasi .....	67
3.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
4.	Uji t .....	69
5.	Analisis <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).....	71
F.	Pembahasan.....	73
1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	73
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	75
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .	76
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	77
5.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	78
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi .....	79

7.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi.....	81
8.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan sebagai Pemoderasi.....	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	84
	A. Kesimpulan .....	84
	B. Saran.....	85
	DAFTAR PUSTAKA .....	87
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Data Populasi dan Sampel Kuesioner Penelitian.....	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Sistem Penghargaan .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	55
Tabel 4.9 Kategori Skor Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.10 Kategori Skor Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.11 Kategori Skor Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.12 Kategori Skor Komitmen Organisasi.....	58
Tabel 4.13 Kategori Skor Sistem Penghargaan .....	59
Tabel 4.14 Kategori Skor Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Glejser .....	64
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji F .....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 4.20 Hasil Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel 4.21 Hasil <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.
- Lampiran 4 Ijin Penelitian
- Lampiran 5 Contoh Isian Kuesioner Penelitian

## ABSTRAK

Apriliani Khotijah, NIM. 1922100010. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan (*Rewad*) sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Tritunggal Karya Abadi)".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel sistem penghargaan (*rewad*) pada karyawan CV Tritunggal Karya Abadi.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan CV Tritunggal Karya Abadi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dan jumlah sampel adalah 94 karyawan. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, sistem penghargaan, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

Apriliani Khotijah, NIM. 1922100010. *Accounting Study Program, Faculty of Economics and Psychology, Widya Dharma University Klaten. Thesis. "The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance with Rewad System as Moderating Variable (Study on Employees of CV Tritunggal Karya Abadi)".*

*The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture, leadership style, work motivation, and organizational commitment on employee performance moderated by the rewad system variable on employees of CV Tritunggal Karya Abadi.*

*The type of research is quantitative research. The data source is primary data obtained from distributing questionnaires. The population of the study was employees of CV Tritunggal Karya Abadi. The sampling technique used total sampling, and the number of samples was 94 employees. The data collection method was a questionnaire. The data analysis method used multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA).*

*Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) organizational culture, leadership style and work motivation has a positive and significant effect on employee performance, but organizational commitment does not have a positive and significant effect on employee performance; (2) the rewad system is able to strengthen the influence of organizational culture, leadership style, work motivation and organizational commitment on employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture, leadership style, work motivation, organizational commitment, rewad system, employee performan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era informasi dan globalisasi, lingkungan bisnis telah mengalami perubahan yang cepat dalam persaingan yang ketat, sehingga organisasi dituntut untuk menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien. Bagi organisasi yang bergerak dalam industri manufaktur, karyawan yang efektif dan efisien sangat penting. Persaingan muncul dari kepemilikan sumber daya yang unggul seperti modal, sumber daya manusia, lokasi, teknologi, dan juga strategi. Pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan strategi dapat memberikan kontribusi yang signifikan, sehingga mempercepat organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Septyandini (2019) saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang kinerjanya optimal karena keberhasilan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia khususnya karyawan. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan perlu menyadari bahwa SDM harus dikembangkan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan dengan cara pendidikan formal maupun non formal, pelatihan, dan pengembangan karir. Melihat pentingnya pengembangan kualitas SDM di perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran, tujuan serta strategi

perencanaan dalam perusahaan. Permasalahan suatu organisasi bila tidak terorganisir dengan baik, maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang buruk. Proses pengukuran kinerja karyawan merupakan kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas (Sejati, 2019). Penerapan budaya organisasi yang benar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memperkenalkan budaya organisasi pada karyawan dengan mensosialisasikan penerapan budaya organisasi supaya persepsi karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Perekrutan karyawan dalam suatu perusahaan juga harus diperhatikan dari segi keahlian dan kompetensinya untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Integritas yang tinggi sangat berpengaruh pada karyawan yang tidak takut untuk membuat kesalahan atau menerima tanggung jawab. Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk nilai-nilai moral, menghindari penipuan dan kepaluan (Daulay, 2020). Keterampilan yang dimiliki para karyawan menjadi kualitas penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan sejauh mana para karyawan menerima, menafsirkan serta memahami tempat kerjanya. Karyawan dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan optimal, apabila kondisi kinerja yang mendukung sehingga semakin cepat perusahaan untuk dapat mencapai tujuan utama secara maksimal. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik terdapat beberapa penunjang yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan sistem penghargaan yang nantinya akan memperkuat faktor kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Sunarso, 2009). Budaya organisasi merupakan kesempatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Pratiwi *et al.* (2019). Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengambilan risiko yang terkontrol dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung kinerja karyawan, seperti budaya yang kurang transparan atau kurang mendukung pengembangan karyawan sehingga para karyawan menjadi lebih membatasi kemampuan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat terus memupuk kualitas para karyawan, perusahaan perlu merubah kebiasaan organisasi yang monoton menjadi lebih baik atau lebih mengarah pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian kinerja para karyawan akan semakin baik dan berpengaruh pada kualitas perusahaan. Selain budaya organisasi gaya kepemimpinan juga merupakan factor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Khasanah (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi secara persial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan BBSTV Surabaya. Penelitian Sugiono (2022) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. Hasil penelitian didapatkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya, kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan inti dari kepemimpinan (Anoraga, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan aturan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba untuk mempengaruhi perilaku suatu kelompok (Hamsal, 2021). Gaya kepemimpinan yang inklusif, berorientasi pada hasil, dan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi para karyawannya dan berpengaruh pada kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi karyawannya. Sebaliknya pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang membosankan atau semena-mena pada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk. Hal ini akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berbeda dengan penelitian Panjaitan (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai

terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena jawaban responden yang cukup bervariasi atas pernyataan yang diberikan. Penelitian Aziz (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang, menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SD kartika 1-11 Padang.

Suatu motivasi dapat timbul dari dalam diri individu dan dapat timbul dari luar individu. Menurut Anoraga (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Tufik, 2019). Sujak (1990) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2018) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi baik dalam diri karyawan maupun lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja maka para karyawan akan lebih bersemangat kerja dan dapat berbenah diri dengan apa kesalahan yang mereka perbuat dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa termotivasi untuk mencapai tujuannya akan lebih menghargai pekerjaan yang telah di berikan. Sebaliknya karyawan yang tidak terpengaruh dengan motivasi dari pemimpinnya cenderung akan mengacuhkan pekerjaannya, yang akan mengakibatkan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Berbeda dengan penelitian Abdullah, (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Julianry (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika, menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berusaha menjadi lebih baik dalam bekerja untuk organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Saragih (2021) komitmen yang rendah dapat memberikan efek negatif pada perusahaan, seperti penurunan produktivitas, kualitas kerja dan pengabaian aturan sehingga mempengaruhi kinerja Karyawan. Pengaruh pemimpin diperlukan agar kebijakan dan program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan berkomitmen dalam melaksanakan keputusan yang dibuat.

Berbeda dengan hasil penelitian Mekta, (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, menyatakan Komitmen Organisasi

berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hendri (2021), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Roy Sentoso Collection.

Sistem penghargaan merupakan segala bentuk pengembalian baik finansial maupun nonfinansial yang diterima karena jasa yang disumbangkan untuk perusahaan (Niyati, 2017). Sistem tersebut dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja Karyawan. Menurut Fahmi (2016) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Siagian *et al.* (2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi. Sistem penghargaan sangatlah di butuhkan dalam suatu organisasi guna untuk memberikan apresiasi kepada karyawan. Penghargaan yang di terima dapat berupa imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan tidak ada sistem *reward* maka dapat mengakibatkan rendahnya motivasi yang dimiliki oleh

karyawan dengan begitu performa perusahaan akan menurun dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berbeda dengan penelitian Astuti, (2019) yang berjudul Pengaruh *Rewad* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian didapatkan penghargaan (*reward*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kerja karyawan. Aditiyarini (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Rewad* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian didapatkan setiap kenaikan pada variabel *Rewad* sebesar satu-satuan maka mengakibatkan perubahan kinerja karyawan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sebaliknya, penurunan sebesar satu-satuan pada variabel *Rewad* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar.

Penelitian ini dilakukan di CV Tritunggal Karya Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi briket yang ada di Klaten sebagai salah satu industri besar penyumbang devisa negara, jumlah hasil produksi briket pada 3 tahun terakhir ternyata mengalami penurunan. Di sisi lain, era globalisasi dan liberalisasi perdagangan yang ditandai dengan hadirnya pasar global, mengondisikan setiap pelaku bisnis di bidang industri maupun jasa untuk terus melakukan pembenahan dan perbaikan secara berkelanjutan, hal ini dilakukan demi terwujudnya keunggulan perusahaan yang kompetitif. Perencanaan SDM menjadi elemen organisasi yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian SDM menurut (Sitinjak, 2021). Keunggulan kompetitif tersebut akan tercapai jika pihak pemimpin mampu mengelola sumber daya

manusianya secara benar dan tepat. Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk diteliti dan dianalisis yang hasil akhirnya akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Penghargaan (*Reward*) sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan CV Tritunggal Karya Abadi).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah sistem penghargaan dapat memoderasi pengaruh komitmen oeganisasi terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui berikut ini.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran sistem penghargaan dalam memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran sistem penghargaan dalam memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran sistem penghargaan dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran sistem penghargaan dalam memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut ini.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel pemoderasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh sehingga dapat menambah wawasan dalam berpikir praktis.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi CV Tritunggal Karya Abadi tentang pentingnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel pemoderasi.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi pembanding bagi peneliti lain yang membahas pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa.

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi semakin nyaman (baik), maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan semakin sesuai (baik), maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi tidak dapat menjamin meningkatnya kinerja karyawan, atau sebaliknya.
5. Variabel sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi semakin nyaman (baik) dan sistem penghargaan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

6. Variabel sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan semakin sesuai (baik) dan sistem penghargaan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
7. Variabel sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja semakin tinggi, dan sistem penghargaan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
8. Variabel sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik sistem penghargaan akan dapat meningkatnya kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berkaitan dengan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut ini.

### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel pemoderasi.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman yang berharga sehingga dapat

menambah wawasan dalam berpikir praktis terkait dengan kinerja karyawan beserta faktor yang mempengaruhinya.

- b. Bagi perusahaan, dihaapkan dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi CV Tritunggal Karya Abadi tentang pentingnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel pemoderasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang nyaman, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, meningkatkan motivasi karyawan, dan membuat system penghargaan yang manarik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi pembanding bagi peneliti selanjutnya yang membahas pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel pemoderasi dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variabel bebas yang lain (selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan system penghargaan) yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pemahaman tentang kinerja karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dikaji semakin lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *1*(1).
- Acitya, S. (2023). Sistem Penghargaan (*Rewads*) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, *12*(1).
- Aditiyarini, D. (2022). Pengaruh *Rewad* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *skripsi*.
- Alim , B., Wahid, F. S., & Yono, R. R. (2022). Pengaruh Manajemen Kelas dan Disiplin Belajar terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V di Sekolah Dasar. *Jurnal Soko Guru*, *2*(2), 149-160.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45-54.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, *5*(1), 83-98.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang : PT.Rineka Cipta.
- Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi dalam Memediasi pengaruh Sistem *Rewad* terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *8*(1), 41-60.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, S. (2019). Pengaruh *Rewad* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *skripsi*.
- Aziz, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan*, *2*(2).
- Azwar, S. (2019). *Reabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, H. M., & SE, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen. *Skripsi*, 34.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

- dengan OCB sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam (JIMEBIS)*, 2(1), 10-22.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daulay, R. U. (2020). Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan).
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PT. SUPARMA Tbk). *Media Mahardika*, 17(2), 278-288.
- Diaurridha, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal of Social Science, Humanitis and Humaniora Adpertisi*, 2(1), 29-40.
- Fahmi, I. (2016). *Rewad Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahroby, A., & Erman, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 3(1), 30-42.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organisasi Citizenship dalam Mediasi pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631-647.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 4*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Parsial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi. (2016). Pengaruh Perilaku Over Protective Orang Tua Kemampuan Penyesuaian Diri Anak. *Jurnal Obsrsi*, 6(5), 4128-4138.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (1999). *Organisasi dan Motivasi (Dasar-dasar peningkatan Produksi)*. Jakarta: Buni Aksara.
- Hendri, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal inovasi penelitian*, 2(2).
- Julianry, A. (2017). Pengaruh Penelitian dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Kadarman. (2001). *Sistem Pengawasan Management*. Jakarta: Pustaka Grafika.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *journal of busines and inovation management*, 1(2), 141-153.
- Khikmatul, M. (2017). *Pentingnya Pengawasan dalam Kantor dan Efek yang ditimbulkan*. Bandung.
- Kusumaningrum, F. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitme pada Perusahaan Organisasi (Perusahaan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.

- Latan, H., & Temalangi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi menggunakan Program IBM SPSS20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Lubis, H. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatra Utara. *Tesis*.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mekta, H. Q. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Mekta*, 5(2).
- Mery, Nugroho, N., Hutabarat, F. A., Ciamas, E. S., & Lisa. (2021). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 553-555.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, I. (2019). Pengaruh semangat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekkes Siteba Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 105-124.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.
- Nainggolan, A. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Perumnas Regional 1 Medan. *Skripsi*, 1-69.
- Niyati, I. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT Produk Rekreasi (Kids Fun).
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Pamungkas, E. I., & Franksiska, R. (2018). Analisis pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan *reward* sebagai Variabel Moderasi dalam rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 20(1), 52-62.
- Panjaitan, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Sari Indah Medan. *Jurnal ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Pratiwi, A., Putra, W. E., & Kusumastuti, R. (2019). Pengaruh Total Quality Manajemen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Bank Rakyat

- Indonesia di Kota Jambi). *Jurnal of Applied Managerial Accounting*, 3(2), 300-310.
- Putra, I. B. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Displin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. *Skripsi*, 1-176.
- Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan Efek dan Implementasi bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sahrul. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. *Skripsi*, 1-134.
- Saragih, A. E., & Sihombing, U. T. (2021). Pengaruh Intellectual Capital, Good Corporate Governance, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 1-17.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sejati, M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamaju. *Skripsi*, 1-179.
- Septyandini, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Rewad* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Article*, 1-14.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Setyani, M., Miqdad, M., & Effendi, R. (2015). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan Total Quality Managament terhadap Kinerja Manajerial (studi pada PT.Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II-Jember.
- Setyarini, M. N., & Ambarriani, A. S. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Bank Perkreditan Rakyat. *MODUS, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 63-76.

- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Siagian, F. N., Enre, A., & Panjaitan, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453-461.
- Sianturi, J. (2022). Peranan Kepemilikan Lurah dalam Pendistribusian Bantuan Sosial secara Tepat Sasaran kepada Masyarakat yang terdampak Covid-19 di Kelurahan Aek Kanopan.
- Sirait, J. (2021). *Komitmen Kepala Sekolah dalam Pengolahan Sekolah*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R., W, R., Sungkawati, E., Badrianto, Y., . . . Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sugiono, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Bandung*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Buku Ajar Statistik Dasar*. Jakarta Timur: UKI PRESS.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2009). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 9(1), 23434.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Momitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 185-200.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (*Rewad*) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(1), 45-54.
- Tufik, M. (2019). *Analisis Motivasi untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Cantik Kumala Banjarmasin*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Momitmen Organisasi sebagai Variavel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonimi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 835-853.
- Umpusinga, H. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 120-126.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 344-363.
- Wahyudi, W. D., & Tupi, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarsono, A., & Kartika, M. (2010). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban (studi kasus PT.Sintas Kurama Perdana). *Aset386*.
- Wokas, B. C., Saerang, D., & Mawikere, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum(Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 5(2), 921-932.
- Wong, E. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Bahtera Lestari di Samarinda. *Skripsi*.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. Depok: Rajawali Pers.

Zapira. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Kota Makasar. *Skripsi*.