

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru

Nurul Qomariyah Wulandari¹, Sulastini², Jamaluddin²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of organizational culture and motivation to increase employee performance. Organization needs employee in operate its operational activities. Because the employee is an important asset of an organization, so many things must be considered related to the increasing of job achievement. A good achievement is one of organization objective in obtain the higher job productivity. The achievement of the job performance did not separated from the quality of human resources quality. As wellnas another organization, PT Bank Kalsel need a qualified human resources in support and achieve of organization objectives.

The research have been conducted at PT. Bank Kalsel Capem Pemprov in Banjarbaru. This study was conducted by using a descriptive quantitative research. The sample was the employees at PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru and the amount are 12 persons. The data were obtained by doing interview, documentation study, and giving questionnaires to the sample. The variables were examined by using Likert Scale. Validity and Reliability test were used to test the questionnaires. Processing data in SPSS 21.0 version were analyzed by using descriptive analysis and the hypothesis was analyzed by using multiple linier regressions.

The conclusion of this research is that: Partially, the organizational culture variables and motivation have positive and significant impact on employee performance, and that job organization culture dan motivation has a positive and significant influence to the employee performance of the PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.

1. Latar Belakang

Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan

memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Banyak organisasi tertekan untuk melakukan perubahan agar tetap dapat bersaing dan bertahan. Organisasi menyadari bahwa harus melakukan perubahan karena tekanan persaingan eksternal.

Kebanyakan perubahan dilakukan dengan kebiasaan yang bersifat superfisial. Mereka sekadar mengubah struktur, proses, strategi, dan teknologi tanpa memperhatikan dorongan fundamental yang diperlukan bagi organisasi. Dorongan fundamental yang diperlukan adalah dengan melakukan pengaturan budaya organisasi. Usaha dan hasil perubahan hanya akan berkelanjutan

apabila organisasi mampu menyediakan waktu membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan perubahan yang diinginkan.

Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Seperti juga halnya dengan budaya organisasi, motivasi juga merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi diperusahaan.

Irham Helmi (2011) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh hasil bahwa penghargaan, serta pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Seperti halnya sebuah organisasi perbankan, keadaan perbankan saat ini terus mengalami perubahan, dan tuntutan yang dihadapi oleh Bank Kalsel sekarang tidak sama dibandingkan beberapa waktu sebelumnya. Apabila tidak segera dilakukan perubahan maka di masa mendatang dikhawatirkan Bank Kalsel tidak mampu bertahan. Beberapa situasi eksternal yang memicu dan memacu perubahan, diantaranya adalah tekanan kompetisi, regulasi, meningkatnya ekspektasi pelanggan, dan pertumbuhan teknologi yang semakin cepat. Tantangan saat ini bukan lagi sekedar menentukan apakah akan berubah atau tidak, melainkan juga bagaimana cara perubahan harus dilakukan untuk meningkatkan efektifitas bank dalam menghadapi situasi eksternal yang makin menantang.

Untuk menjawab tantangan bisnis perbankan yang semakin ketat, berdasarkan Keputusan Direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan No 3/KEP.DIR/REN/2012 tanggal 15 Februari 2012 tentang Budaya Perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan disusunlah budaya perusahaan baru dengan aspek budaya korporat adalah Pelayanan Prima, Antusias, Kehati-hatian, Profesional, Integritas dan Kerjasama yang disingkat PASTI PRIMA.

Budaya "PASTI PRIMA" disusun sebagai pemberi arah/pedoman dalam berperilaku bagi seluruh pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa kini dan yang akan datang. Dalam tantangan ekonomi dan bisnis yang semakin ketat, Bank Kalsel tentunya perlu melaksanakan perbaikan dan perubahan ke arah yang lebih baik agar tidak termaginalkan oleh persaingan perbankan lainnya.

Implementasi nilai-nilai budaya perusahaan ini akan mengantarkan Bank Kalsel menjadi perusahaan sukses dan berkarakter. Implementasi dimulai dengan perubahan dari masing-masing individu melalui penyesuaian nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan. Kompetensi, Passion, dan Konsistensi adalah hal-hal yang diperlukan dalam implementasi budaya perusahaan Bank Kalsel.

Budaya korporat pada Bank Kalsel disusun guna memastikan masa depan Perusahaan yang lebih baik, sesuai dengan visi dan misi Bank Kalsel untuk memenuhi target BRC (BPD *Regional Champion*) pada tahun 2014 sebagai tujuan jangka menengahnya.

Peranan Bank Kalsel sebagai *agent of Development* di Kalimantan Selatan serta posisi Bank Kalsel yang cukup dominan pada Perbankan di Kalimantan Selatan, manfaat budaya organisasi dan motivasi dalam menghadapi tantangan persaingan bidang perbankan sekarang ini, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih mendalam tentang Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru dimana PT Bank Kalsel Capem Pemrov Banjarbaru adalah selain tempat peneliti sekarang ditempatkan, juga merupakan satu-satunya cabang pembantu dari cabang utama yang berada di wilayah Banjarbaru, satu-satunya cabang pembantu yang bisa memproses SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana) TK I Provinsi

Kalimantan Selatan karena letaknya yang berada di kantor Setda Provinsi/ kantor Gubernur di Banjarbaru, dengan keterbatasan jumlah karyawan namun dengan kuantitas pekerjaan yang sekelas Cabang, sehingga penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru*”.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru secara parsial
2. Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru secara Simultan

3. Tinjauan Pustaka

Budaya organisasi adalah cara pandang dan nilai-nilai luhur yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi yang berperan sebagai pedoman dalam berperilaku, serta menjadikan organisasi yang bersangkutan berbeda dengan organisasi lain. Indikator variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini diadaptasi dari 6 nilai Budaya PT Bank Kalsel, yaitu:

1. Pelayanan prima (X_{1.1})
2. Antusias (X_{1.2})
3. Kehati-hatian (X_{1.3})
4. Profesional (X_{1.4})
5. Integritas (X_{1.5})
6. Kerjasama (X_{1.6})

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Indikator Motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Sreers, Richard M. dan D. Braunstein, 1970), “ *A behaviorallybased measure of manifest needs in work setting*”, *journal of vocational*

behavior, October, 254-261 dalam Susandi Prihayanto (2012)

Indikator-indikator tersebut antara lain :

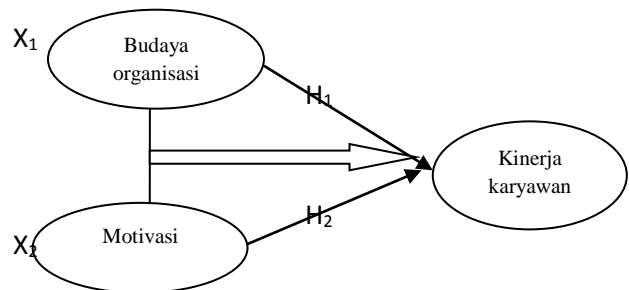
1. Kebutuhan Berprestasi (X_{2.1})
2. Kebutuhan Kekuasaan (X_{2.2})
3. Kebutuhan Afiliasi (X_{2.3})

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja adalah Prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2004), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama.

4. Model Penelitian

Dapat digambarkan model penelitian mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :



Keterangan : ———> = Pengaruh Parsial
 $=>$ = Pengaruh Simultan

Berdasarkan perumusan masalah, dan model penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru
- H₃: Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Bank Kalsel Capem Pemprov

Banjarbaru

5. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau penelitian asosiatif kausal. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003).

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka studi ini menggunakan jenis penelitian sebab akibat (*Causal research*), yaitu untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Malhotra, 1996).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru

(merupakan salah satu Cabang Pembantu dari Cabang Utama Banjarmasin), berlokasi di Jalan Aneka Tambang Kecamatan Cempaka Komplek Perkantoran Gubernur Banjarbaru Telepon Nomor (0511) 4770033 Fax Nomor (0511) 4770032.

Penulis mengambil Populasi penelitian pada seluruh karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru termasuk pihak outsourcing, total seluruh karyawan berjumlah 14 orang, dengan sampel 12 orang (Pemimpin Capem dan Penulis tidak dimasukkan sebagai sampel penelitian)

6. Hasil dan Pembahasan

Pengujian pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan komputer dan perangkat lunak (*software*) program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0 for Windows.

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Pengaruh Partial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kriteria
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.255	6.797		-3.038	.049	Signifikan
Budaya Organisasi (X_1)	.720	.432	.512	4.767	.019	Signifikan
Motivasi (X_2)	.455	.471	.297	3.116	.036	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Dari table diatas dapat dijelaskan:

Nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (X_1) = 4,767, Motivasi (X_2) = 3,116. Nilai t_{tabel} dengan n-2 (12-2=10), $\alpha=0,05$, diperoleh nilai $t_{tabel}= 2,228$ (Diperoleh dengan bantuan *Software Statius-*

statistical table). $t_{hitung} > t_{tabel}$, karena itu kedua variable independent tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Pengaruh Simultan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Hitung	Sig.F	Kriteria
1	0.749 ^a	0.561	0.463	5.747	0.025 ^b	Signifikan

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Dari table diatas dapat dijelaskan: Nilai $F_{hitung} = 5,747$, Nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ diperoleh nilai = 4,96. (Diperoleh dengan bantuan *Software Statius-statistical table*). $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini menunjukkan secara simultan Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.

7. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang di alami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya adalah :

1. Keadaan psikologis responden yang tidak dapat diduga dapat mempengaruhi responden dalam mengisi kuesioner
2. Karena situasi dan kondisi, penelitian tidak dapat memberikan penjelasan secara maksimal sebagaimana yang diharapkan ketika beberapa responden menginginkan penjelasan lebih detail mengenai beberapa pertanyaan dalam kuesioner
3. Peneliti hanya terbatas pada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga kemungkinan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : iklim organisasidan lingkungan kerja, kepuasan kerja, penghargaan terhadap SDM dan gaya kepemimpinan manajemen
4. Jumlah sampel yang sangat kecil yang hanya berjumlah 12 orang juga menjadi kelemahan dalam mengeneralisasi hasilnya kepada karyawan bank Kalsel lainnya yang berjumlah lebih dari 800 karyawan di seluruh Kalimantan Selatan

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.

2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.
3. Dari 2 (dua) variabel *independent* yang diteliti, variabel budaya organisasi adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru.

Daftar Pustaka

- Anonim. Keputusan Direksi, Nomor 3/KEP.DIR/ REN/2012, tanggal 15 Februari 2012, tentang *Budaya Perusahaan PT.Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan*.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Awa,A. (2014). *Mindset Revolution*. Semarang: Dahara Prize
- Aviscenna. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara*. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- Bernardin, H.J. and Russell, J.E.A. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, Inc. United State of America.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Siregar, Peniel. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7, No.1. Surabaya.
- Cheki, Yio (1996). *Budaya Perusahaan Cina Sebuah Analisis Berdasarkan Model Kotler & Heskett*. Manajemen Usahawan Indonesia. No.07. Th XXV Juli.
- Fahrurazi, Rudy. (2013). *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan*

- Selatan Wilayah Banjarmasin*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Faizin, Achmad. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*.
- Gordon, GG and DiTommaso, N. (1992). *Predicting Corporate Performance From Organizational Culture*, Journal of Management Studies 29: 6 November 1992.
- Ghozali, Imam. (2004). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Abridged edition. Sage Publications. Newbury Park. California.
- Hastono, Sutanto Priyo. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Helmi, Irham. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Maharnika, Ivo. (2009). *Budaya Organisasi Berdasarkan Teori Hofstede Studi pada Rumah Sakit Banyumanik Semarang*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Malhotra, N. K. (1996). *Marketing Research An Applied Oriented Second Edition*. Prentice Hall, Inc. New jersey.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Penerbit Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).
- Muhson, Ali. (2006). *Teknik Analisis Kuantitatif*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugraheni, M.D. (2003). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada PT. APAC Inti Corpora, Bawen Kabupaten Semarang*. Tesis S2, MM UNDIP. Semarang.
- Progress, Media Komunikasi Asbanda, Edisi No 8/Tahun V/Februari 2012
- Progress, Media Komunikasi Asbanda, Edisi No 4/Tahun 06/April 2013
- Prihayanto, Susandi. (2012). *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional IV Jawa Tengah - Daerah Istimewa Yogyakarta*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin. (2003). *Prilaku Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta: Prenhalindo
- Robbin. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Indeks
- Santoso, Singgih. (2003). *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schein, E.H. (1991) *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto dan Koeshartono. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sehfudin, Arif. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BTPN Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia anggota IKAPI.
- Tri Ayu Ristami, Komang. (2012). *Efek Gender dan Pendidikan Pada Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten*

- Gianyar*. Tesis pasca Sarjana Universitas Udayana. Denpasar.
- Uha,I Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. (2008). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Sinar Grafika Opset.
- Umar, Ahmad mardian.(2013). *Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Kantor Cabang Utama Banjarmasin*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.