

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang

Septian Ragil Anandita¹, Muhammad Nasrulloh^{2*}, Wisnu Mahendri³

^{1,2*,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang, Indonesia

Email: ¹septianragil@unwaha.ac.id, ^{2*}icun0027@gmail.com, ³wisnu@unwaha.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of PUPR Jombang. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 159 employees while the sample amounted to 60 respondents using the Slovin formula. Data were collected using the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 25. The results showed that partially the Leadership Style variable had a positive but not significant effect on employee performance, while the Organizational Culture variable had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant effect on the Performance of the Employees of the Jombang PUPR Service. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0.467 or 46.7%, which means that the contribution of the variables of Leadership Style and Organizational Culture to employee performance is 53.3%. While the remaining 53.3% is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined.

Keywords: *Organizational Culture, Jombang PUPR Service, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas PUPR Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 karyawan sedangkan sampelnya berjumlah 60 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas PUPR Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,467 atau 46,7% yang artinya kontribusi

variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Dinas PUPR Jombang, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.” Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri (Prasada, 2020). Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi (Fathoni et al., 2021). Studi yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Budaya Organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Menurut (Sucitayasa et al., 2014) Organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu organisasi atau perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan didukung oleh semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Studi yang dilakukan Teguh Rhiman Handoko (2012) hasil menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Amanda Afriani Tanjung, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister dalam Ridwan menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Kemudian ada pula faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja menurut Cahyono dalam Ridwan antara lain: manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan Negara, faktor lingkungan regional dan umpan balik.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

“Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Edi, Moehleriono Si, 2012) maka dari itu perusahaan menetapkan tujuan dan target kepada karyawan untuk menjadikan suatu organisasi atau perusahaan semakin baik kedepannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Oktora et al., 2020) “Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat atau memotivasi bawahan agar muncul semangat kerja dalam menjalankan tugas perusahaan”. Studi yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Budaya Organisasi

Budaya adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya”. Menurut (Wibowo, 2013) “Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas pada para karyawan perusahaan untuk meningkatkan untuk meningkatkan performa kerja baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.

Menurut (Wibowo, 2013) “Budaya Organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi perusahaan atau organisasi kelompok”. Studi yang dilakukan Teguh Rhiman Handoko (2012) hasil menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian assosiatif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.

Menurut (Sugiono2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek maupun objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Alternatif agar data yang diperoleh mampu mewakili data yang ada pada responden atau sumber data yang tidak begitu banyak dari populasi, tetapi cukup mewakili. Atau bisa disebut juga dengan penyampelan atau teknik sampling. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) yang berjumlah 159 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlah nya lebih sedikit dari populasi (Sugiono2016)

Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut maka metodr pengambilan metode sampel dilapangan menggunakan teknik semple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiono2016). Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

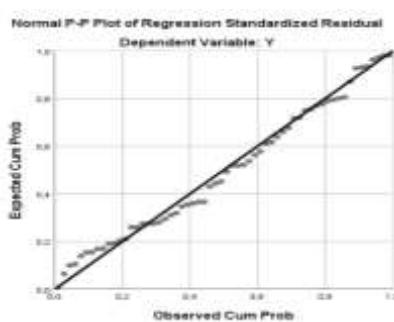
$$n = \frac{159}{1 + 159(0,1)^2} \\ = 60$$

Maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 60 responden karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

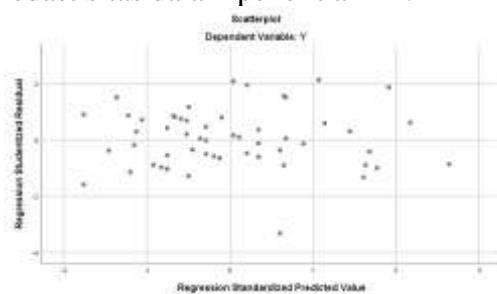


Gambar 1. Hasil uji normalitas

Dari grafik P-Plot di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum Prob) dengan sumbu X (Observed Cum Prob). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik ScatterPlot diatas , dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,867	1,154
X2	,867	1,154

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada tabel 1 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF pada semua variabel X $1,154 < 10$, dan nilai tolerance pada semua variabel X $0,867 > 0,10$, yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan Uji asumsi klasik, maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,759	6,469		1,354	,181
X1	,316	,175	,187	1,804	,077
X2	,451	,079	,592	5,698	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,759 + 0,316 + 0,451 + e$$

Berdasarkan model regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,759 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0, maka kinerja karyawan Dinas PUPR Jombang sebesar 8,759 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus).
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,316 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan gaya kepemimpinan PUPR Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PUPR Jombang sebesar 0,316 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris Paribus). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan Dinas PUPR Jombang
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan budaya organisasi PUPR Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan Dinas PUPR Jombang sebesar 0,451 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (cateris Paribus). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kinerja karyawan Dinas PUPR Jombang.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki T hitung $< T$ tabel, yaitu $1,804 < 2,00$ dengan tingkat signifikansi $0,077 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas PUPR Jombang.
- b. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki T hitung $> T$ tabel, yaitu $5,698 > 2,00$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas PUPR Jombang.

Uji F

Berikut hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219,490	2	109,745	24,931	,000 ^b
Residual	250,910	57	4,402		
Total	470,400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $24,931 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas (PUPR) Jombang.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,316 bernilai positif. Artinya jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t mendapatkan nilai T hitung $< T$ tabel, yaitu $1,804 < 2,00$ dengan tingkat signifikansi $0,077 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Alasannya karena karyawan Dinas PUPR Jombang kurang setuju dengan adanya indikator kepemimpinan otoriter, karena karyawan tidak suka pada pimpinan yang tidak mau menerima saran dari bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori sifat kepemimpinan adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu tipe kepemimpinan juga

mempengaruhi karyawan yang dipimpin. Salah satu tipenya adalah tipe otokratis, dimana pemimpin memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi (Hendriawan, 2014; Iwik, 2014). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suawah et al., 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,451 bernilai positif. Artinya jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji t memiliki T hitung $> T$ tabel, yaitu $5,698 > 2,00$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas PUPR Jombang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi PUPR berpengaruh positif dan signifikan alasannya karena pada Dinas PUPR Jombang setiap karyawan bebas memberi pendapat dalam suatu organisasi, dan organisasi menghargai setiap karyawan yang memberikan ide-ide untuk mengembangkan suatu organisasi, sehingga karyawan sangat nyaman atau berani saat memberikan ide ataupun saran untuk organisasi atau perusahaan yang membuat kinerja karyawan menjadi semangat dan nyaman. Suatu organisasi atau perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan didukung oleh semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wales & Mandey, 2018) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. kantor cabang Manado. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Manado.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian simultan mendapatkan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $24,931 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas PUPR Jombang.

Hasil pengujian tersebut juga didukung dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,467 yang menunjukkan persentase kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Jombang sebesar 46,7%.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2017) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tapi kurang berdampak terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Jombang, hal ini disebabkan oleh pemimpin di Dinas PUPR Jombang bersedia membantu memberikan jalan keluar pada setiap permasalahan yang dihadapi karyawan sehingga berdampak pada karyawan yang mengupayakan untuk menggunakan saran dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Budaya organisasi terbukti memberikan dampak kinerja karyawan di Dinas PUPR Jombang, hal ini disebabkan oleh budaya organisasi di Dinas PUPR mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan yang berdampak pada pembagian tugas yang adil sehingga memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti memberikan dampak kinerja karyawan di Dinas PUPR Jombang, hal ini disebabkan karena adanya sinergi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Dinas PUPR Jombang yang berdampak pada kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang dapat lebih mensinergikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan karena kedua variabel tersebut akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Perlu adanya pengembangan variabel lain seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, guna mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Amanda Afriani Tanjung. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. Mitra Agung Hermes*. Universitas Muhammadiyahsumatera Utara.
- Edi, Moheriono Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada, July*.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163. <Https://Doi.Org/10.32493/Jjsdm.V5i1.13152>
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Oktora, J., Syamsuddin, R. A., & Asadurrahim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan

Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 24.
<Https://Doi.Org/10.32493/Smk.V3i2.5621>

Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Konstruksi Di Tangerang Selatan. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 629–636.
<Https://Doi.Org/10.34007/Jehss.V3i2.381>

Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2588–2597.

Sucitayasa, I. D. G., Nuridja, M., & Suwena, K. R. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Bali Utara Singaraja Tahun 2013*. 4.

Wales, G., & Mandey, Si. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4435–4444.

Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. In *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*.