

Mengukur Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelni (Persero) Cabang Makassar

Mustafa Gani, Nur Fachri Anggareksa

Manajemen, STIEM Bongaya

Mustafa.gani@stiem-bongaya.ac.id

***Abstract :** This study aims to determine the effect of organizational communication and organizational culture on employee performance at PT. Pelni (Persero) Makassar Branch. The data used is secondary data in the form of data collected from time to time sequentially with documentation techniques. The population is 35 employees at PT. Pelni (Persero) Makassar Branch, while the sample used in this writing uses a saturated sample technique. The data collection method is multiple linear regression analysis, classical assumption test and hypothesis testing using SPSS 26. The results of this study indicate that Organizational Communication has a positive and significant effect on Employee Performance and Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance*

***Keywords:** Organizational Communication, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu secara berurutan dengan teknik dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar yang berjumlah 35 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kompetisi dalam dunia bisnis tidak bisa kita hindari, hal ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi melalui kreatifitas serta inovasi dari perusahaan itu sendiri. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu kemudian menjalar ke sebuah kelompok. Tuntutan kemampuan pengembangan sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia.

Orang ramai sentiasa berperanan aktif dalam semua aktiviti organisasi, ia adalah perancang, agen dan penentu hasil aktiviti organisasi, oleh itu, manusia adalah aset perniagaan. mesti dikekalkan untuk meningkatkan produktiviti. Sekiranya individu

perusahaan iaitu sumber manusia perusahaan dapat berfungsi dengan berkesan, maka perusahaan akan terus beroperasi dengan berkesan untuk mencapai objektif perniagaannya (Aisah & Wardani, 2020).

Dalam proses melakukan kerja mereka, pekerja mencipta apa yang dipanggil prestasi. Prestasi pekerja amat penting bagi sesebuah syarikat kerana prestasi pekerja yang baik membantu dalam mencapai matlamat yang ditetapkan oleh syarikat (Efendi, 2020). Menjalankan perniagaan sebagai sebuah organisasi bertujuan untuk mengaut keuntungan. Organisasi boleh beroperasi berdasarkan aktiviti atau aktiviti yang dijalankan oleh pekerja organisasi, lebih baik pekerja bekerja, lebih banyak faedah syarikat (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Organisasi ialah intensiti sosial yang diselaraskan secara sedar, terdiri daripada dua orang atau lebih dengan sempadan yang agak dikenali, terus bekerja untuk mencapai satu set matlamat yang sama (Andanyani & Soehari, 2019). Melalui kerjasama yang baik dalam sesebuah organisasi atau syarikat antara semua konstituennya, daripada pengurus kepada pekerja, merupakan faktor kejayaan utama syarikat itu sendiri (Jamaluddin et al., 2017).

Keberkesanan organisasi boleh ditingkatkan dengan mewujudkan budaya yang kukuh yang boleh digunakan untuk mencapai matlamat organisasi. Organisasi sering percaya bahawa untuk mencapai kecemerlangan, mereka mesti mengejar prestasi puncak individu, kerana prestasi individu secara asasnya mempengaruhi prestasi pasukan atau kumpulan kerja dan akhirnya mempengaruhi prestasi organisasi secara keseluruhan (Masabé et al., 2015).

Bagi meningkatkan kecekapan kerja pekerja yang berkualiti dan profesional, salah satu faktor yang harus diterapkan dalam persekitaran kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi boleh meningkatkan prestasi pekerja kerana ia mewujudkan motivasi yang luar biasa kepada pekerja untuk melaksanakan potensi sepenuhnya dengan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh organisasi mereka (Jamaluddin et al., 2017). Salah satu faktor luaran yang mempengaruhi prestasi pekerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi ialah nilai-nilai yang berkembang dalam sesebuah organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk membimbing tingkah laku ahli-ahlinya (Putra, 2015).

Budaya organisasi ialah satu set nilai, prinsip, tradisi dan kaedah kerja yang dikongsi bersama yang mempengaruhi tingkah laku dan tindakan ahli sesebuah organisasi (Febriantina et al., 2018). Dalam kebanyakan organisasi, nilai dan amalan yang dikongsi ini telah berkembang dari semasa ke semasa dan sebenarnya mempengaruhi cara sesebuah organisasi beroperasi. Selain motivasi kerja, peningkatan prestasi pekerja juga ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi boleh meningkatkan prestasi pekerja kerana ia mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik untuk memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi. Pabundu (2008) menyatakan bahawa budaya organisasi ialah satu set andaian dan kepercayaan asas yang dikongsi oleh ahli sesebuah organisasi, yang kemudiannya dikembangkan dan diwarisi untuk mengatasi masalah penyesuaian isu integrasi luaran dan dalaman (Roy Anugerah, 2019). Motivasi pekerja dalam sesebuah organisasi juga amat penting selain budaya organisasi kerana motivasi yang rendah juga boleh menjejaskan prestasi yang rendah. Semua pemimpin, semua yang bekerja dengan bantuan orang lain, harus tahu motivasi. Motivasi ialah satu proses cuba untuk membuat seseorang melakukan sesuatu yang kita inginkan (A.Rafiq, 2019)

PT. PELNI (Persero) Cawangan Makassar ialah syarikat perkapalan nasional Indonesia yang beroperasi dalam bidang perkhidmatan pengangkutan penumpang melalui laut, yang terbesar di Indonesia menghubungkan kepulauan Indonesia. PELNI merupakan satu daripada tiga syarikat awam dalam industri perkapalan. PELNI telah ditubuhkan oleh kerajaan Indonesia pada 28 April 1952. Namun penubuhannya tidak diumumkan sehingga 2 hari kemudian iaitu pada 30 April 1952 oleh Ir. Juanda semasa sidang pleno Dewan Negara Republik Indonesia. Perkembangan dan kemajuan PELNI mula muncul pada awal 1980-an, termasuk pembelian kapal penumpang baru dari Jerman dan pembukaan laluan baru untuk mengaut keuntungan. PT. PELNI (Persero) Cawangan Makassar turut

mengambil berat terhadap warga kerjanya bagi merealisasikan visi dan misi yang ditetapkan oleh PT. PELNI (Persero) Cawangan Makassar memerlukan pekerja yang berkualiti, memotivasikan pekerja dalam tugas dan tanggungjawab, pekerja perlu diberi tumpuan oleh PT. PELNI (Persero) Cawangan Makassar bertujuan meningkatkan profesionalisme di tempat kerja.

Kine Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi sebagai sistem nilai, kepercayaan, atau norma lama yang dipersetujui dan diikuti oleh ahli organisasi sebagai panduan kepada tingkah laku organisasi dan penyelesaian masalah (Page, 2013). Budaya organisasi ialah corak andaian asas yang dibuat atau dibangunkan oleh kumpulan tertentu kerana mereka menyesuaikan diri dengan masalah luaran dan integrasi dalaman telah berfungsi dengan cukup baik untuk dianggap sah. peraturan dan oleh itu diajar kepada ahli baru sebagai cara yang betul untuk melihat, berfikir dan merasakan . hubungan dengan masalah.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja ialah dorongan yang tumbuh dalam diri pekerja sehingga dapat mendorongnya untuk mencapai matlamat organisasi secara maksimum (Heri Winoto Tj, 2020).

Kinerja Pegawai (Y)

Prestasi pekerja adalah perkara individu, kerana setiap pekerja mempunyai tahap kebolehan yang berbeza dalam melaksanakan tugas mereka. Pihak pengurusan boleh menilai prestasi pekerja berdasarkan prestasi setiap pekerja. Prestasi adalah tindakan, bukan peristiwa. Tindakan yang diambil itu sendiri terdiri daripada banyak komponen dan bukan hasil serta-merta. Pada asasnya, prestasi adalah perkara peribadi. Kerana setiap pekerja mempunyai tahap kebolehan yang berbeza dalam melaksanakan tugas. Prestasi bergantung pada gabungan kebolehan, usaha dan peluang. Ini bermakna prestasi adalah hasil pekerja yang bekerja untuk tempoh masa tertentu, dan tumpuan adalah kepada kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam tempoh masa tertentu.

METODE PENELITIAN

Kajian ini berbentuk kuantitatif, iaitu mengukur pembolehubah kajian secara numerik dan melakukan analisis statistik. Kaedah kajian kuantitatif boleh difahami sebagai kaedah kajian berdasarkan falsafah positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik persampelan biasanya dilakukan secara rawak. , pengumpulan data menggunakan alat kajian, analisis data sesuatu kuantitatif/statistik. alam semula jadi dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Peneliti akan mengambil data di PT. PELNI (Persero) Cabang Makassar. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2023. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Populasi kajian ini merangkumi semua pekerja PT PELNI (Persero) cawangan Makassar, seramai 35 orang pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji kenormalan data untuk menyemak sama ada dalam model regresi, pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas adalah taburan normal. Keputusan ujian normaliti boleh dilihat dengan melihat graf histogram membandingkan data yang diperhatikan dengan taburan yang hampir dengan taburan normal. Di bawah adalah keputusan ujian normaliti kajian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09385841
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.058
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2023)

Pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas variabel penelitian mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($KS > 0,05$). Dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ujian multikolineariti bertujuan untuk menyamak sama ada dalam model regresi terdapat korelasi antara pembolehubah kajian bebas atau tidak. Model regresi yang baik tidak akan mempunyai korelasi antara pembolehubah bebas. Kewujudan korelasi antara pembolehubah ini boleh dikesan dengan menguji nilai toleransi dan pekali inflasi varians (VIF). Jika nilai toleransi > 0.1 dan $54 VIF < 10$, dikatakan tidak terdapat korelasi yang sempurna antara pembolehubah bebas dan sebaliknya (Sugiyono, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.953	2.996			
	Budaya organisasi	.515	.126	.500	.456	2.191
	Motivasi kerja	.543	.149	.448	.456	2.191

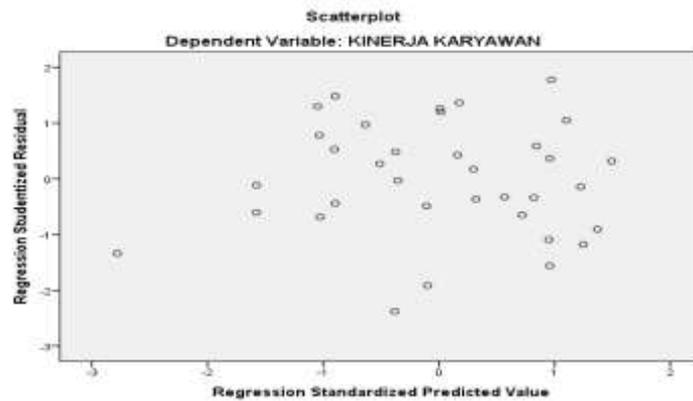
Sumber: Hasil Olah Data SPSS23 (2022)

Berdasarkan Tabel 2. hasil pengujian multikolineritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $0,456 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $2,191 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Ujian heteroskedastisitas pembolehubah dilakukan untuk melihat sama ada terdapat ketaksamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik ialah data dengan varians seragam atau data dengan varians yang sama dalam fungsi regresi. Untuk mengesan kehadiran atau ketiadaan varians pembolehubah, ini dilakukan dengan menguji kehadiran atau ketiadaan corak tertentu pada plot serakan.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Rajah 5.4, plot serakan menunjukkan bahawa data diedarkan di atas dan di bawah sifar (sifar) pada paksi Y dan tiada corak yang jelas dalam taburan data. Ini menunjukkan bahawa taburan titik perwakilan bagi sampel dalam plot serakan di atas menunjukkan bahawa data daripada kajian ini mempunyai varians yang sama dalam fungsi regresi atau varians seragam. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa niat untuk membuat kesimpulan yang diterima umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden dan menerangkan pembolehubah kajian. Jadual diterangkan seperti berikut:

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	35	23	41	33.89	4.337
Motivasi kerja	35	16	32	25.89	3.684
Kinerja pegawai	35	21	42	34.46	4.468
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 5.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi (X1)
 Budaya dalam kajian ini mencapai min 33.89 dengan sisihan piawai 4.337. sebagai perwakilan data.
- b. Motivasi Kerja (X2)
 Motivasi kerja dalam kajian ini mempunyai nilai min 25.89 dengan sisihan piawai 3,684. sebagai perwakilan data.
- c. Kinerja Pegawai (Y)
 Prestasi dalam kajian ini menunjukkan min 34.46 dengan sisihan piawai 4,468. perwakilan data.

Analisis Statistik Inferensial

Regresi linear berganda telah dilakukan untuk menentukan pengaruh pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar ialah prestasi pekerja (Y), manakala pembolehubah tidak bersandar ialah penggunaan teknologi maklumat dan pembolehubah kerumitan tugas.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.953	2.996		.986	.332
	Budaya organisasi	.515	.126	.500	4.078	.000
	Motivasi kerja	.543	.149	.448	3.650	.001

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresilinear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,953 + 0,515 X_1 + 0,543 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu Kinerja. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a=2,953) mengartikan bahwa nilai Kinerja tetap konstan sebesar 2,953 apabila nilai yaitu komunikasi organisasi dan budaya organisasi menunjukkan angka 0.
- Koefisien X1 bernilai (0,515) artinya budaya organisasi meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan variabel independent sebesar 5,15% apabila variabel lain tetap.
- Koefisien X2 bernilai (0,543) artinya motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan variabel independent sebesar 5,43% apabila variabel lain tetap.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.953	2.996		.986	.332
	Budaya organisasi	.515	.126	.500	4.078	.000
	Motivasi kerja	.543	.149	.448	3.650	.001

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat yaitu pada nilai t dengan nilai $df_2 = n-k-1 = 35-2-1 = 32$, maka $t - tabel$ diperoleh yaitu 2.034. Berdasarkan nilai t tabel tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

- Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai
 Nilai Thitung variabel budaya organisasi adalah 4.078 dan nilai Ttabel 2.034, maka $(4.078 > 2.034)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan $(0,000 < 0,005)$. Artinya, jika variabel budaya organisasi di tingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,515.
- Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai
 Nilai Thitung variabel motivasi kerja adalah 3,750 dan nilai Ttabel 2,034, maka $(3,750 > 2,034)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan $(0,000 < 0,005)$. Artinya, jika variabel motivasi kerja di tingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,543.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentuan dilakukan untuk menentukan sejauh mana model boleh menerangkan perubahan dalam pembolehubah bersandar. Nilai pekali penentuan adalah antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah bermakna keupayaan pembolehubah tidak bersandar untuk menerangkan variasi pembolehubah bersandar adalah sangat terhad.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.767	2.158

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada tabel summary diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,780 sama dengan 78% yang artinya Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 78% sementara sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Intrepretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil peneletian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dikarenakan Budaya Organisasi (X1) dengan nilai Thitung(4,078) > nilai Ttabel (2.034) serta nilai signifikansi sebesar 0,000<0.05. Sehingga terbukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) yang menunjukkan bahwa secara parsialada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil peneletian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dikarenakan Motivasi Kerja (X2) dengan nilai Thitung (3,650) > nilai Ttabel (2.034) serta nilai signifikansi sebesar 0,000<0.05. Sehingga terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riono et al., 2020) menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif artinya berlangsung relasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Serta hasil penelitian dari (Afianto & Utami, 2017) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero)

Cabang Makassar maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Daftar Pustaka

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Bulletin of Management & Business (BMB)*, 1(1), 42–50.
- Andanyani, A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(02), 129–145. Retrieved from <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Economic Edu*, Vol 1 No1.
- Febriantina, S., Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tabdir Muhawwid*, 2(2), 120–131. Retrieved from <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.36>
- Idris, A. (2021). Impact of Job Satisfaction and Organizational Culture on Company Performance. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(1), 17–25.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. (A. Purwano & Sukoco,Eds.) (Cetakan ke). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Novidiantoko & H.A. Susanto,Eds.) (Cetakan Pe). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Said, A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 6(2), 48–55.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. (Sofia Yustiani Suryandari,Ed.) (Edisi ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Tafsir, Muhammad (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business* Vol 2 No.2
- Trang, D. sandy. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.