

The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Environment on Organizational Performance at UNISBANK Student Institutions

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Lembaga Kemahasiswaan UNISBANK

Sella Visi Fahari^{1*}, Kasmari Kasmari²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank^{1,2}

sellavisifahari@mhs.unisbank.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture, organizational environment on organizational performance in student organizations at Stikubank University (UNISBANK) Semarang. This type of research is quantitative using a tool in the form of a questionnaire. The population in this study used a sample of 80 members of the UNISBANK student organization. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The sample technique used Accidental sampling technique. The data in this study were processed using SPSS version 25. The data were analyzed using factor analysis to test the validity of each question item and Cronbach alpha to test reliability. The results of hypothesis testing indicate that leadership style has no effect on organizational performance, organizational culture has a positive effect on organizational performance, the organizational environment has no effect on organizational performance.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Environment and Organizational Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi pada lembaga kemahasiswaan di Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 orang anggota lembaga kemahasiswaan UNISBANK. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik sampel menggunakan teknik Accidental sampling. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 25. Data dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas setiap item pertanyaan dan Cronbach alpha untuk menguji reliabilitas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Kinerja Organisasi

1. Pendahuluan

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi memerlukan SDM (Sumber Daya Manusia), karena sebagai salah satu faktor yang memiliki peran sangat krusial serta sebagai penentu berhasil atau tidak suatu organisasi. Dikarenakan dengan hasil kerja yang positif, akan tercapainya tujuan secara positif juga. Organisasi membutuhkan peran seorang manajemen dan pemimpin yang selaras dengan anggotanya supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan efektif. Keberlangsungan sebuah organisasi dan perusahaan bisa ditentukan dari kinerja yang dihasilkan organisasi. SDM adalah asset yang terpenting pada organisasi sebab semakin berkualitasnya SDM dalam organisasi, bertambah baik juga hasil kinerja organisasinya. Maka, aspek SDM dalam masing-masing anggota organisasi harus diperhatikan

supaya SDM yang ada senantiasa terjaga, baik kompensasi, kesehatan dan kinerja yang kondusif serta menghasilkan produktivitas selaras dengan visi yang ditetapkan bersama.

Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2011). Kinerja adalah kesediaan individu ataupun kelompok dalam melaksanakan aktivitas tertentu dan menyempurnakan selaras tanggung jawab dengan hasil yang diinginkan (Busro, 2018).

Pelaksanaan penelitian ini disalah satu organisasi universitas di Kota Semarang. Organisasi yang dimaksud yakni Lembaga Kemahasiswaan (LK) di Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Organisasi kemahasiswaan adalah sarana untuk mahasiswa dalam meningkatkan kapasitas kemahasiswaan berupa aspirasi, gagasan kreatif dan positif lewat beberapa aktivitas yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional maupun visi misi lembaga perguruan tinggi. Lembaga Kemahasiswaan merupakan lembaga yang dikelola oleh mahasiswa yang mencakup HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi dan BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa).

Berdasarkan pengamatan selama satu tahun didapati lembaga kemahasiswaan dapat menyelesaikan program kerja sesuai dengan targetnya. Namun, masih ada beberapa lembaga kemahasiswaan yang tidak dapat menyelesaikan program kerjanya sesuai dengan targetnya dan sering terkendala karena SDM yang ada tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sering tidak hadir saat rapat, tidak bisa membagi waktu dan hubungan yang kurang baik dengan rekan organisasi. Perilaku seperti itu dapat mengganggu atau bahkan menghambat program kerja.

Untuk meingkatkan kinerja anggota organisasi, presiden, gubenur, dan direktur Lembaga Kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) mengadakan kegiatan yang dapat menumbuhkan keakraban dan rasa kepedulian antar anggota organisasi. Oleh karena itu anggota organisasi dapat menjalankan program kerja dengan lebih maksimal sehingga estimasi peserta dan realisasi peserta dapat tercapai (Rosalina & Wati, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dari (Al Hamdalah et al., 2016) menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja mempengaruhi positif pada kinerja karyawan. Sementara sesuai pemaparan (Rosalina & Wati, 2020) gaya kepemimpinan mempengaruhi negatif pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan (Arianty, 2014) diketahui bahwasanya budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja. Namun menurut (Rosalina & Wati, 2020) menyebutkan budaya organisasi tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan (Pima et al., 2014) menyatakan Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilaksanakan (Ikhsan Sahlan et al., 2015) yang menyatakan lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan.

Berlandaskan para penjelasan tersebut, peneliti terdorong guna melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Lembaga Kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang)".

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku yang diperankan dengan konsisten oleh pemimpin saat memengaruhi individu lainnya (Busro, 2018). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipergunakan individu ketika orang itu mencoba memberikan pengaruh terhadap perilaku individu lain (Hidayanti, 2021). Berlandaskan definisi tersebut bisa diambil kesimpulan gaya kepemimpinan merupakan cara yang diambil individu guna mempraktikkan kepemimpinannya agar dapat mengatur pengikut / anggotanya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan dalam tata hubungan, sikap dan asumsi yang diterima serta dipergunakan semua karyawan dalam perusahaan tertentu guna menghadapi seluruh masalah yang mungkin terjadi dalam mewujudkan sasaran perusahaan (Wahyudi, 2021). Budaya organisasi yakni berlandaskan pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh beberapa anggota yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya (Robbins, 2005). Berlandaskan definisi tersebut bisa diambil kesimpulan gaya kepemimpinan merupakan nilai, norma, kepercayaan, asumsi, kebiasaan yang dibuat pada sebuah perusahaan dan disetujui seluruh anggota perusahaan untuk acuan didalam perusahaan tersebut dalam melaksanakan aktivitas baik yang ditujukan untuk anggota dan kepentingan individu lain. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma-norma.

Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-harinya (Siagan, 2014). Lingkungan organisasi sebagai seluruh bahan maupun alat perkakas yang dipergunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengatur kerja baik sebagai kelompok dan perseorangan (Sedarmayanti, 2012). Berdasarkan definisi diatas lingkungan organisasi adalah suatu keadaan dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah pengukuran pada hasil yang dikehendaki berupa suatu hal yang maksimal. Kinerja organisasi adalah hal yang sangat krusial pada usaha organisasi dalam mewujudkan tujuan (Mulyadi, 2011). Dari definisi tersebut bisa diambil kesimpulan kinerja organisasi hasil yang diperoleh oleh anggota organisasi atas usaha-usaha untuk memenuhi suatu kegiatan yang efektif dan optimal.

3. Metode Penelitian

Metode yang dipakai yakni metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan survey menggunakan kuesioner. Batas penelitian ini merupakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan organisasi dan kinerja organisasi.

Sasaran penelitiannya merupakan anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Populasi yang akan diuji merupakan seluruh anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Teknik Accidental sampling dipakai untuk prosedur pengambilan sampel. Accidental sampling yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan kebetulan, yakni subjek ataupun unit tersedia untuk peneliti ketika dilaksanakan pengumpulan data. Jumlah sampel dihitung dengan rumus solvin yaitu sebanyak 80 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Ghozali (2018) menjelaskan penggunaan uji validitas dalam suatu penelitian berguna untuk mengukur validnya ataukah tidak kuesioner yang dibuat. Kuesioner yang dinyatakan valid apabila item pernyataan ataupun pertanyaan yang dibuat dalam mengungkap suatu hal yang diukur dalam kuesioner. Masing-masing item dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai loading factor $> 0,4$. Selain itu, dapat tidaknya untuk dilakukan analisis faktor apabila memiliki nilai kecukupan sampel KMO MSA $> 0,50$. Adapun hasil dari uji validitas menghasilkan nilai loading factor beserta KMO MSA yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO >0.50	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.867	0.744	Valid
	X1.2		0.750	Valid
	X1.3		0.786	Valid
	X1.4		0.726	Valid
	X1.6		0.786	Valid
	X1.7		0.852	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.854	0.726	Valid
	X2.2		0.747	Valid
	X2.3		0.793	Valid
	X2.4		0.668	Valid
	X2.5		0.680	Valid
Budaya Organisasi	X2.6	0.854	0.806	Valid
	X2.7		0.762	Valid
	X2.8		0.775	Valid
	X2.9		0.792	Valid
	X2.10		0.695	Valid
	X2.11		0.815	Valid
Lingkungan Organisasi	X2.12	0.777	0.790	Valid
	X3.1		0.804	Valid
	X3.2		0.777	Valid
	X3.3		0.709	Valid
	X3.4		0.689	Valid
	X3.5		0.725	Valid
Kinerja Organisasi	X3.6	0.922	0.794	Valid
	Y1		0.746	Valid
	Y2		0.785	Valid
	Y3		0.762	Valid
	Y4		0.675	Valid
	Y5		0.702	Valid
	Y6		0.739	Valid
	Y7		0.735	Valid
	Y8		0.645	Valid
	Y9		0.758	Valid
	Y10		0.850	Valid
	Y11		0.814	Valid
	Y12		0.827	Valid
	Y13		0.813	Valid
Y14	0.881	Valid		
Y15	0.771	Valid		

Sumber : Data mentah diolah 2024

Berlandaskan tabel 4.9 hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki KMO-MSA > 0.50 yang berarti sudah terpenuhinya kecukupan sampel. Disamping itu, setiap indikator mempunyai nilai loading factor > 0.4 yang artinya semua indikator dalam variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja organisasi, lingkungan organisasi dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Ghozali (2018) menjelaskan penggunaan uji reliabilitas dalam suatu penelitian berguna sebagai alat ukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner bisa dinyatakan handal bila responden menjawab item pertanyaan yang ada dengan konsisten. Nunnally dalam (Ghozali, 2018) pengukuran reliabilitas dapat dilaksanakan menggunakan uji statistic Cronbach’s Alpha (α), dimana sebuah variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach’s Alpha (α) > 0,70. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan SPSS Cronbach’s Alpha (α) on Standardized Items.

Tabel 2 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Standart Alpha	Cronbach’s Alpha (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	>0.70	0.884	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)		0.931	Reliabel
Lingkungan Organisasi (X3)		0.844	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)		0.948	Reliabel

Sumber : Data mentah diolah 2024

Berlandaskan tabel 2 hasil pengujian reliabelitas diatas membuktikan seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach’s Alpha (α) > 0.70 dapat diambil kesimpulan seluruh variabel dinyatakan reliable serta selanjutnya layak dilakukan uji hipotesis.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini disamping dipergunakan dalam mengetahui kekuatan korelasi diantara 2 ataupun lebih, bisa menunjukan juga arah hubungan antara variabel bebas dengan terikat (Ghozali, 2018). Di bawah merupakan hasil analisis regresi linear berganti variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan	Uji F (<i>Goodness of Fit</i>)		Adjusted R2	Uji t		Keterangan
	F Hitung	Sig.		Beta	Sig	
$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$	112.965	0.000	0.810			
X1 terhadap Y				0.106	0.183	Ditolak
X2 terhadap Y				0.775	0.000	Diterima
X3 terhadap Y				0.065	0.421	Ditolak

Sumber : Data mentah diolah 2024

Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian adalah:

$$Y = 0.106X_1 + 0.0775X_2 + 0.065X_3 + e$$

Perhitungan Regresinya :

Nilai X1 sebesar 0.106 atau 10.60% berarti jika variabel lain dianggap konstan maka gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 10.60% terhadap kinerja organisasi.

Nilai X2 sebesar 0.775 atau 77.50% berarti jika variabel lain dianggap konstan maka budaya organisasi berpengaruh sebesar 77.50% terhadap kinerja organisasi.

X3 sebesar 0.065atau 6.50% berarti jika variabel lain dianggap konstan maka lingkungan organisasi berpengaruh sebesar 6.50% terhadap kinerja organisasi.

Uji F

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai F hitung 112.965 sedangkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti model fit. Maka model regresi pada penelitian ini layak dipakai dalam menganalisis kinerja organisasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna mengetahui sebesar apa potensi model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi pada penelitian bisa diamati melalui nilai Adjusted R Square. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0.810. Hal tersebut berarti 81 % variabel kinerja organisasi bisa diterangkan oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Sementara sisa 19% ($100\% - 81\%$) dipengaruhi oleh faktor lainnya selain model penelitian.

Uji Hipotesis

Uji ini dipakai untuk menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja organisasi yang berdampak pada Lembaga Kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang.

Perlu dilihat bahwa nilai sig. $0.183 > 0,05$ sedangkan nilai koefisien $\beta_1 = 0.106$ (positif) berarti gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi positif pada kinerja organisasi. Maka H1 ditolak.

Dapat diketahui nilai sig. $0.000 < 0,05$ sedangkan nilai koefisien $\beta_1 = 0.775$ (positif) berarti budaya organisasi mempengaruhi positif pada kinerja organisasi. Maka menerima H2.

Dapat diketahui bahwa nilai sig. $0.421 < 0,05$ sedangkan nilai koefisien $\beta_1 = 0.065$ (positif) berarti lingkungan organisasi tidak mempengaruhi kinerja organisasi. Maka H3 ditolak.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian yang diperoleh adanya pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Hasil diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Rosalina & Wati, 2020), (Yanti et al., 2022), (Nugroho, 2018) dan (Aziz & Putra, 2022) menyebutkan gaya kepemimpinan mempengaruhi negatif pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian memberikan implikasi, jika anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang tidak merasa mempunyai derajat kepercayaan tinggi kepada pemimpin maupun merasa kurang didengar serta dihargai oleh pemimpin membuat kinerja pada anggota tersebut kurang maksimal.

Budaya organisasi mempengaruhi positif pada kinerja organisasi

Hasil uji yang didapatkan ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Hasil diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Rosalina & Wati, 2020), (Yanti et al., 2022), (Nugroho, 2018) dan (Aziz & Putra, 2022) menyebutkan gaya kepemimpinan mempengaruhi negatif pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian memberikan implikasi, jika anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang tidak merasa mempunyai tingkatan kepercayaan yang tinggi pada pemimpin dan merasa kurang didengar serta dihargai oleh pemimpin membuat kinerja pada anggota tersebut kurang maksimal.

Lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil uji yang didapatkan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi pada kinerja organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Hasil penelitian menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Arianty, 2014), (Rijanto & Mukaram, 2018), (Sularmi & Apriyanti, 2019) dan (Rosvita et al., 2017) yang menyebutkan budaya organisasi mempengaruhi positif pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian memberikan implikasi bahwa, jika budaya organisasi diterapkan pada anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, kinerja organisasi akan semakin mengalami peningkatan karena budaya organisasi selalu meningkatkan ketelitian anggota dalam melakukan tugasnya.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja organisasi. Artinya, gaya kepemimpinan ditingkatkan atau diperbaiki maka tetap tidak mempengaruhi kinerja organisasi.
2. Budaya organisasi mempengaruhi positif pada kinerja organisasi. Artinya, jika budaya organisasi diterapkan pada anggota organisasi lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, dengan demikian kinerja organisasi akan semakin mengalami peningkatan karena budaya organisasi selalu meningkatkan ketelitian anggota dalam melakukan tugasnya.
3. Lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Artinya, lingkungan organisasi ditingkatkan atau diperbaiki maka tetap tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Al Hamdalah et al. (2016). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. 10.46306/vls.v2i2.156
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 297–377). Prenadamedia Group.
- Hidayanti, N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 3 Pelaihari. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 28–33. <http://dx.doi.org/10.31602/v0i0.4696>
- Ikhsan Sahlan, N., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Pengaruh Lingkungan Kerja... 52 Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(02). organizational culture, leadership style work discipline, employee performance
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investas*, 4(2).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan

- Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sularmi, & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Perintis Tbk. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 125–139.
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi : Sudut Pandang Teoritis dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja* (Wahyudi (ed.); Pertama, Issue 403). PT Dewangga Energi Internasional.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.