

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INBISCO NIAGA TAMA SEMESTA

Mama Nofiana Sinta Dewi¹⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun

verynaanggar10@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of democratic leadership style, organizational culture and organizational commitment on the performance of PT employees. Inbisco Niagatama Semesta. The type of research used in this research is a quantitative approach. The research uses multiple linear regression techniques. Sampling used the Non Probability Sampling technique. The sample used was 126 respondents. Based on statistical test results, it shows that partially democratic leadership style has a positive and significant effect on employee performance, partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Inbisco Niagatama Semesta

Keywords: *Democratic Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 126 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sirna, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sari et al., 2022).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja (Rochim & Setyanugraha, 2021). Tercapainya kinerja perusahaan yang unggul maka perusahaan akan mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Faktor yang memberikan pengaruh paling besar dalam bisnis mahasiswa adalah gaya kepemimpinan, sehingga peneliti ingin memfokuskan untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi..

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku (Asyitah et al., 2022). Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Subandrio & Mafrino, 2024).

Para karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta sudah paham betul akan konsep dari komitmen organisasi. Banyak karyawan yang sudah percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Namun berdasarkan hasil observasi dilapangan kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta masih dikatakan sangat rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Donkor *et al.*, (2021) bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aboramadan et al., (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi & Adsila (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Loan, (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dari fenomena diatas saya ingin mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Kinerja yang diberikan para karyawan disebuah perusahaan dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti *et al.*, 2021).

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani et al., 2021). Sedangkan menurut Anggri et al. (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Iqbal et al., (2022) menjelaskan budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan

kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Ariani et al., 2020). Sependapat dengan Iswandi *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu. Menurut Gabriella *et al.* (2019) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variable dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 126 orang dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 1 diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,758	,736		1,073
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,855	,194	1,005	5,839
	Budaya Organisasi	,493	,193	1,462	7,921

	Komitmen Organisasi	,665	,195	1,532	5,128	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 2 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,855X_1 + 0,493X_2 + 0,665X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,758	,736		1,073	,009
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,855	,194	1,005	5,839	,000
	Budaya Organisasi	,493	,193	1,462	7,921	,000
	Komitmen Organisasi	,665	,195	1,532	5,128	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,829	,891	1,11357
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan dari tabel 4 pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1), variable budaya organisasi (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta dan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational Culture, Innovation And Performance: A Study From A Non-Western Context. *Journal Of Management Development*, 39(4), 437–451.
- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5*
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
- September 2023
- E-ISSN: 2686 - 1771

- Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Asyitah, S., Meutia, M., Heriani, H., Muniarty, P., & Wulandari, W. (2022). Analisis Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima. *Jambura : Economic Education Journal*, 4(2), 135–141.
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects Of Organizational Commitment On Leadership Styles And Employee Performance In Soes In Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*, 11(2).
- Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Erdiani, V., & Iswanto, P. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yoga Kota Banjar. *Syari'ah Economics*, 5(1), 35–52.
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Firdailla, W., Widyaningrum, E., & Rahmasari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Tex Indonesia. *Benchmark*, 1(2), 122–129.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. *Public Service And Governance Journal*, 4(1).
- Hapsari, O. D., & Wisnu. (2021). *Perusahaan Rokok Cv. Ulung Bojonegoro Tahun 1993-2015*. 11(2), 1–18.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Beringin Life Di Jakarta*. 1(1), 41–48.

- Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *Smart – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Iqbal, M., Asmeri, R., & Sunreni. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang*. 4(1), 105–124.
- Iswandi, T., Jaelani, A. K., & Priyono, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma Website*, 78–91.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2), 45.
- Mokodompit, S., Pangemanan, S., & Pinatik, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran , Komitmen Organisasi , Dan Motivasi Pada Kinerja Manajerial Pada Pt . Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum (Ekonomi,Sosial,Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 799–806.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh Kalimat Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optima*, 3(1).
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Novindari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, 1(2), 49–57.
- Sari, N. M. O., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel*. 17(1), 1–4.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia Dalam Literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits Dan Astronomi Bersama Anak-Anak Di Masa Pandemi). *Proceedings Uin Sunan ...*, November.
- Subandrio, & Mafrino, J. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur*. 5(2), 273–280.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.