

JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar

Volume 2, Nomor 1, 2023, Halaman 48-54

Licensed by CC BY-SA 4.0

ISSN: [2302-6219](https://doi.org/10.24054/joses.v2i1.11392039)

DOI: <https://doi.org/10.24054/joses.v2i1.11392039>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Jumawan¹, Eny Trisno Wanti², Dwi Nanda Oktaviani³, Audri Angelia Ignesia⁴, Arif Musyaffa⁵, Ade Ilham Prasetyo⁶

¹²³⁴⁵⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – Bekasi

Email : jumawan@dsn.ubhara.ac.id¹, trisnowanti@gmail.com², oktvynadaa@gmail.com³, audrya09@gmail.com⁴, arifmusyaffa2004@gmail.com⁵, adeilhamprasetyoo@gmail.com⁶

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kami mengkaji pengaruh cara meningkatkan prestasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap pengembangan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa system reward yang efektif, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan budaya organisasi yang mempromosikan pengembangan individu memainkan peran penting dalam meningkatkan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis temuan dari temuan ini adalah pentingnya Perusahaan dalam memperhatikan dan mengembangkan system reward, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja Karyawan*

Abstract

Human resource management plays a key role in the success of an organization. Factors such as leadership style and organizational culture influence employee performance. In this study, we examine the influence of methods to improve employee performance, leadership styles, and organizational culture on employee development. Findings indicate that effective reward systems, supportive leadership styles, and organizational cultures that promote individual development play a significant role in enhancing employee performance and achieving organizational goals. This research adopts a qualitative approach by analyzing previous research findings. The practical implications of these findings underscore the importance for companies to pay attention to and develop reward systems, leadership styles, and organizational cultures that support employee development to achieve competitive advantage.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

Article Info

Received date: 05 May 2024

Revised date: 15 May 2024

Accepted date: 22 May 2024

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sejak sumber daya manusia ada, tingkat keterampilan pekerja dan kualitas sumber daya mereka dapat memajukan organisasi menuju tujuannya.

Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sulitnya mengelola gaya kepemimpinan dalam suatu bisnis karena banyaknya pemimpin yang berbeda pendapat dalam memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada departemen sumber daya manusianya, yang dapat menggerakkan tenaga kerja yang terampil.

Berdasarkan temuan beberapa studi kepemimpinan, karisma merupakan kualitas paling krusial dalam diri seorang pemimpin. Secara kenyataan, banyak perubahan besar maupun kecil yang berhasil mencapai kinerja tinggi karena dipimpin oleh pemimpin yang berkarisma. Keberhasilan seorang pemimpin juga tergantung pada kejelasannya tentang arah yang ingin dicapai oleh organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan temuan beberapa studi kepemimpinan karisma merupakan kualitas paling penting dalam diri seorang pemimpin. Terbukti bahwa banyak penyesuaian kecil dan besar telah berhasil mencapai kinerja unggul dibawah arahan para pemimpin karismatik. Jika seorang pemimpin mengetahui jelas tentang arah yang ingin diambil perusahaan yang diawasinya, maka pemimpin akan sukses.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam suatu pola perilaku yang akan mereka gunakan untuk mempengaruhi bawahan atau individu lainnya. Banyak faktor termasuk nilai-nilai, anggapan, persepsi, harapan, dan sikap yang sudah ada sebelumnya, mungkin memengaruhi pola perilaku ini. Ada beberapa gaya manajemen untuk kepemimpinan.

Indikator gaya kepemimpinan antara lain menyadari kebutuhan bawahan, menunjukkan empati terhadap mereka, membangun iklim saling percaya, mudah didekati, dan mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan aspek universal yang vital dalam berbagai jenis organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Pimpinan dan kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, seperti mata uang logam yang memiliki dua sisi yang saling melengkapi, meskipun dapat dipelajari secara mandiri, namun dapat dilihat secara keseluruhan.

Kepemimpinan sangat penting bagi semua jenis organisasi-komersial, pendidikan, politik, agama, dan sosial. Semua organisasi membutuhkan pemimpin yang kuat. Tipe kepemimpinan ini menetapkan sejumlah tujuan dan mendorong partisipasi bawahannya. Selain itu, pemimpin menanam keyakinan pada orang-orang bahwa mereka dapat berhasil melakukan tugas pekerjaan dan mencapai tujuan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu organisasi kumpul nilai, simbol, anggapan, dan keyakinan beragam segi yang memengaruhi cara organisasi menjalankan bisnis. Keyakinan, anggapan, nilai-nilai dan simbol-simbol yang membentuk budaya organisasi merupakan hal yang rumit dan mempengaruhi cara organisasi menjalankan bisnis. Praktik bisnis suatu perusahaan ditentukan oleh budaya perusahaannya.

Jika budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi, maka budaya dapat berpotensi menjadi alat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan signifikan yang utama. Organisasi mampu merespon dan mengatasi masalah lingkungan dengan cepat dan efektif. Perusahaan mempunyai kemampuan untuk secara cepat dan efektif mengatasi hambatan-hambatan lingkungan.

Budaya organisasi juga disebut sistem makna umum di antara suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Badeni (2013) menyimpulkan bahwa seperangkat prinsip, anggapan, dan norma perilaku yang terbentuk dan diterima oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai pedoman dalam mengelola bisnis atau menyelesaikan masalah baik internal maupun eksternal dikenal sebagai budaya organisasi.

Menurut Luthan (2014) budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan mendasar yang dibentuk oleh para anggotanya dalam rangka bertindak dan menyelesaikan permasalahan, Asumsi mendasar suatu kelompok yang memandu perilaku dan pemecahan masalah, mengembangkan individu yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Menurut supartha (2008) merupakan suatu organisasi terdiri dari anggapan dan keyakinan yang telah dinyatakan, dikembangkan, dan diwariskan oleh para anggotanya dalam upaya untuk mengatasi masalah tersebut.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah apa yang dilakukan seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Penilaian prestasi kerja berfungsi sebagai ukuran yang berharga untuk mengetahui seberapa sukses orang-orang dalam melakukan pekerjaannya. Hasil kerja karyawan yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan adalah prestasi mereka. Nilai keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diukur dengan menggunakan penilaian prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2012) Prestasi kerja merupakan upaya seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, sifat, dan pandangannya mengenai fungsinya di tempat kerja jika dikaitkan dengan

prestasi kerjanya. Kemampuan, sifat, dan pandangan seseorang mengenai posisinya ditempat kerja semuanya memngaruhi seberapa baik kinerjanya dalam pekerjaannya. Kinerja dalam pekerjaan mengacu pada upaya individu yang didasarkan pada keterampilan, sifat pribadi, dan persepsi peran mereka ditempat kerja yang menentukan kinerja pekerjaan mereka.

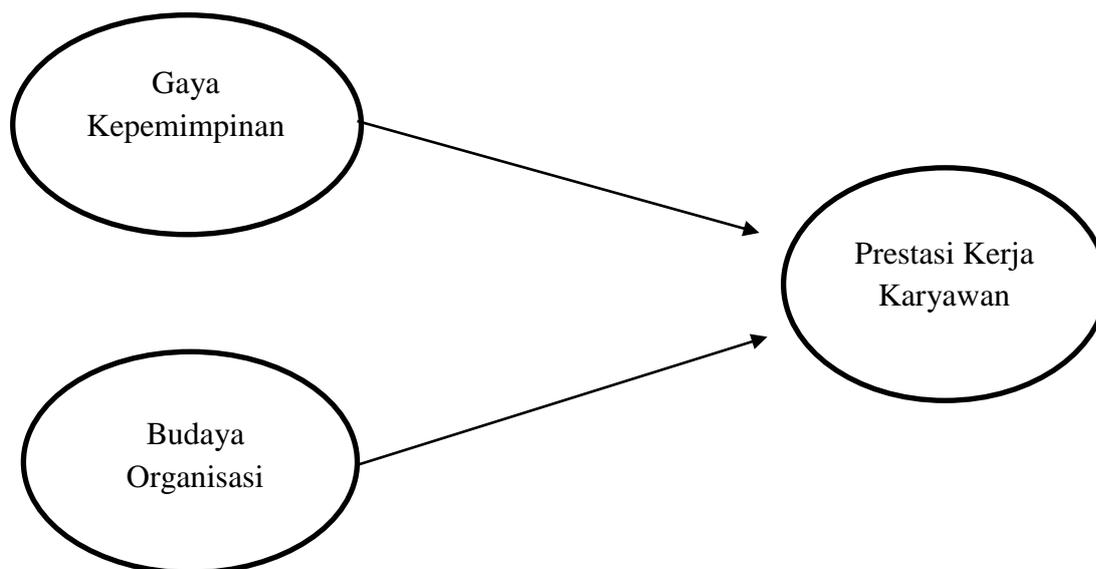
Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi kerja adalah hasil baik kuantitas mauoun kualitas yang dicapai seorang pegawai selama melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya. Prestasi kerja dapat dipengaruhi unsur-unsur, yaitu unsur individu, khususnya hasil kerja meliputi tingkat keluaran dari segi kuantitas dan kualitas serta derajat pengawasannya.

Pengetahuan pekerjaan merupakan sebuah tingkat keahlian yang terkait dengan tugas yang secara langsung akan berdampak pada pekerjaan. Tingkat inisiatif yang ditunjukkan ketika melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, terutama dalam menyelesaikan masalah yang tidak terduga. Kapasitas dan kecepatan sesorang dalam menerima intruksi, kerja dengan cepat dan akurat serta menyesuaikan diri dengan lingkungan dan prosedur kerja yang baru atau berubah dikenal sebagai ketangkasan mental.

Tabel 1. Kajian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Permasalahan
1	Josafar Eleazar Surya	2022	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2	Syamsu Nurkarim	2023	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, meskipun pada tingkat yang berbeda-beda.
3	Siti Nur Aisah	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru).	Untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif.
4	Hastuti Mulang	2022	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai.	Gaya Kepemimpinan yang efektif secara signifikan meningkatkan prestasi pegawai, menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai untuk bekerja dengan efektif.
5	Warsi Kurnia Rahayu, Sulistiowati	2023	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	Budaya organisasi yang unik bagi setiap organisasi menciptakan identitas yang khas, sementara juga berpengaruh pada kerja karyawan.
6	Siti Mardah	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.Pulau	Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

			Indah Jaya Banjarmasin.	ataupun sebaliknya.
7	Arham Djauharuddin, Asmawati	2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cabang Pembantu PT. Bank BNI Syariah Kantor Fungsional Operasional (KFO) Mikro Enrekang.	Gaya Kepemimpinan transformasional memengaruhi prestasi kerja karyawan, jika gaya kepemimpinan transformasional lebih efisien dan efektif.
8	Yufila Dua Anas, M.T.Arifin, M.Fitri	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka.	Prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.
9	Hose Huru, Syarifuddin, Abdul Malik Hasyim	2020	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	Budaya birokratik memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sementara budaya inovatif dan suportif tidak memiliki dampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
10	Jatenangan Manlu	2023	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.SAI INDONESIA Cabang Jakarta.	Budaya organisasi dan gaji mempunyai dampak besar terhadap lingkungan kerja karyawan, yang dapat dijadikan pedoman oleh pelaku usaha dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

MODEL PENELITIAN**Gambar 1. Model Penelitian****METODE PENELITIAN**

Jurnal ini dibuat dengan menggunakan pendekatan penulisan kualitatif digunakan untuk mengembangkan jurnal ini, yang mencakup pengumpulan informasi dari temuan penelitian terdahulu sebagai sumber penelitian yang menganalisis tingkat pengaruh antar variabel yang berbeda. Salah satu strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data atau teori dari artikel jurnal yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengaruh Cara Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan**

Menetapkan sistem reward bagi karyawan yang berhasil mencapai target atau memberi nilai tambah pada bisnis akan diakui dan diberi kompensasi dengan berupa bonus, insentif, kenaikan upah kerja, promosi posisi, penghargaan karyawan terbaik bulan ini, dan bentuk kompensasi lainnya. Namun, pengusaha juga bisa bersikap tegas dalam menerapkan sanksi tertentu kepada pekerja yang tidak memenuhi harapan.

Seorang staf diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya tenaga kerja diperlukan memiliki prestasi yang hebat dan pencapaian yang kuat, yaitu kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan dengan cara yang sangat memuaskan atau dilaksanakan dengan baik.

Menurut Lukas Kuncoro (1994 : 56), menyatakan bahwa “suatu keberhasilan karyawan atau tenaga kerja internal memenuhi tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya dan harapan Perusahaan”. Demikian pula berdasarkan peraturan pemerintah No.10 tahun 1979 yang menyatakan bahwa pejabat internal public melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang”.

Menurut T. Hani Handoko (1987 : 135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang sering disebut dengan *Performance Appraisal* adalah proses dimana metode yang digunakan bisnis untuk menganalisis atau menilai pencapaian tenaga kerjanya. Menurut Sendawula et al. (2018) bahwa prestasi kerja mencakup hasil fisik atau material serta non fisik atau non material yang dicapai dalam waktu tertentu di perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Organisasi

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam berorganisasi. Strategi dan kebijakan organisasi dapat dikembangkan dengan bantuan

kepemimpinan yang efektif, yang juga dapat membantu para pemimpin mengambil keputusan yang berdampak pada merek, seperti membayar gaji dan menciptakan kemungkinan pertumbuhan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memainkan peran penting karena dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penetapan tujuan, pengaruh terhadap persepsi karyawan, pengorganisasian, dan aktivitas yang mengarah pada pencapaian sasaran.

Pemimpin merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu yang menggunakan alat formal untuk mengatur, mengelola, dan bernegosiasi atas nama perusahaan, memastikan bahwa semua tugas terkoordinasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin haruslah seseorang yang mampu memadukan dan mengembangkan segala sesuatu yang terbaik dalam kehidupan orang lain di sekitarnya. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami potensi yang dimiliki setiap individu dan berbagai tantangan yang dihadapi setiap individu.

Prestasi kerja karyawan dalam organisasi merupakan salah satu peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Kepemimpinan merupakan komponen penting dalam organisasi bisnis, jelas bahwa sebuah perusahaan sangat membutuhkannya. Kepemimpinan yang cerdas dan tegas dibutuhkan tindakan khusus untuk memenangkan hatinya agar menjadi seseorang yang diterima oleh orang lain.

Sederhananya, pemimpin seseorang yang mendorong pertumbuhan orang lain hingga orang-orang tersebut pada akhirnya menjadi mandiri. Teknik salah satu kriteria keberhasilan utama seorang pemimpin. Menciptakan keadaan yang menginspirasi orang lain untuk mengikutinya merupakan sebuah cara ia menjalankan kepemimpinan, efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kapasitasnya dalam mengawasi dan menjalankan gaya kepemimpinan sesuai dengan tuntutan dan keadaan bisnis tertentu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karyawan

Pengaruh budaya organisasi pengembangan karyawan dapat dilihat melalui kinerja karyawan, pengembangan karyawan, dan motivasi pekerjaan, pengaruh budaya organisasi karyawan dapat meningkatkan. Budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karyawan, dampak budaya organisasi terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga dapat membantu mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan yang terampil dan tepat. Dibidang yang tepat sumber daya manusia, pengembangan karyawan juga dapat bertujuan untuk mencapai posisi kepemimpinan, promosi jabatan, dan keunggulan kompetitif.

Pengembangan karyawan saat ini sangatlah diminati oleh para karyawan perusahaan. Kemajuan ke tingkat atau tahapan yang lebih maju dibandingkan dengan tingkat sebelumnya merupakan definisi seorang pegawai. Pengembangan karyawan dalam suatu pengembangan formal yang diambil oleh dunia usaha untuk menjamin ketersediaan individu yang berkualitas dan berpengalaman apabila diperlukan. Agar pengembangan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan keadaan yang menandakan peningkatan kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan yang diputuskan oleh organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Pengembangan karyawan merupakan suatu keadaan dimana kedudukan individu dalam suatu organisasi meningkat mengikuti jalur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses yang dilakukan organisasi dalam mempersiapkan karyawan untuk menjalankan peran saat ini dan di masa depan dalam perusahaan terkait dikenal sebagai pengembangan karyawan.

Salah satu budaya organisasi dapat membedakan suatu organisasi dari organisasi lain dalah melalui diferensiasi yang jelas. Identitas yang dipegang oleh budaya organisasi juga anggota tenaga kerja organisasi, Selain itu, budaya perusahaan memfasilitasi terbentuknya dedikasi terhadap tujuan yang lebih besar. Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai agen pengikat dalam interaksi antara sikap karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, budaya organisasi dapat mempengaruhi pengembangan karyawan melalui penyediaan kesempatan pelatihan yang terampil dan sesuai, membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. budaya organisasi juga dapat bertujuan untuk membantu karyawan mencapai posisi kepemimpinan, promosi pekerjaan, dan

keunggulan kompetitif melalui program pengembangan. untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, membangun sistem penghargaan untuk karyawan yang mencapai target atau menambah nilai bisnis, dan bersikap tegas dalam menerapkan sanksi tertentu untuk karyawan yang tidak memenuhi harapan. Secara keseluruhan, konteks menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, dan inisiatif pengembangan yang ditargetkan dapat secara positif mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan peran mereka dan mengembangkan keterampilan baru dari waktu ke waktu. Menetapkan insentif yang tepat dan mengatasi kinerja yang buruk juga berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.

SARAN

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, saran dari penulis kepada mereka untuk terus menyempurnakan kemampuan kepemimpinannya agar mendapatkan kepercayaan masyarakat. Budaya organisasi yang melingkupi prestasi kerja karyawan harus menerapkan sistem dan peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat mengambil keputusan yang kreatif dan inovatif dalam bekerja. Penelitian pada organisasi lain mungkin dapat dilakukan guna membangun model penelitian yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih besar. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan mana yang paling cocok untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan menyelaraskan budaya organisasi dengan budaya pribadi masing-masing karyawan.

REFERENSI

- Aisah, S. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 3(2), 89-96.
- ANAS, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Pko) Kabupaten Sikka. *Holistic Science*, 2(1), 29-32
- Djauharuddin, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CABANG PEMBANTU PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR FUNGSIONAL OPERASIONAL (KFO) MIKRO ENREKANG. *Al-Ginaa: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 10-22.
- Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 312-320
- Huru, H., Syarifuddin, S., & Hasyim, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 157-165.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Manalu, J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pt. sai indonesia cabang jakarta. *Responsive*, 5(4), 189-196.
- Mardah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(3), 469-477.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 352-369.
- MULANG, Hastuti. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 2022, 7.1: 352-369.
- Rahayu, W. K., & Sulistiowati, S. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 856-865.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592-6619.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759-768.