

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Ministerio Comércio E Industria Timor-Leste)

Nizia Felismina Araujo Freitas*

Afi Rachmat Slamet**

Tri Sugiarti Ramadhan***

Email. niziaaraujo2302@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the influence of leadership style, organizational culture, and work facilities on the performance of Ministerio e comercio noindustria (Timor-Leste) employees. The population in this study was 257 Ministerio Comércio e Industria.de (Timor-Leste) employees. The sample collection technique was based on certain criteria using a questionnaire distributed to 72 respondents and using the SPSS analysis tool. The research results show that the variables of leadership style, organizational culture, and work facilities have a simultaneous and partial effect on employee performance.

Keywords: Leadership style, organizational culture, work facilities, employee performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia atau (Recursos Humanos) merupakan salah satu aset penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan berjalan dengan baik apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar Perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya.

Kualitas SDM bukan hanya soal mendefinisikan aspek keterampilan atau kekuatan fisiknya tetapi dengan pendidikan yang ditentukan atau tingkat pengetahuan, pengalamannya, kedewasaan dan sikapnya. Oleh karena itu bersama-sama Syaiful (2002), kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari tingkat keterampilan kerja, sikap internal juga pelaksanaan pekerjaan keterampilan aplikasi bekerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia berhubungan langsung satu sama lain dengan suatu proses pembuatan, sumber daya manusia yang baik menghasilkan proses tersebut produksi yang bagus Proses produksi biasanya berkaitan dengan produktivitas dimana Ketika produktivitas meningkat, kinerja meningkat perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2018).

Kualitas SDM yang bisa mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu asal dampak orang yang memegang kodrat mengarang dan menghasilkan gagasan, memegang kreativitas, berinisiatif, berketuk memecahkan masalah, memegang wawasan ke depan, pengetahuan dan yang mewujudkan gatra pecah orang yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh instansi agar bisa menakhlikkan sasaran instansi yang kira ditetapkan (Tindige et al., 2018). Kinerja kerja yang efektif secara efektif meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan melakukannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi kariwan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Junaedi, 2019).

Budaya organisasi, yaitu salah satu dari faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang ditemukan, dikembangkan, atau dibentuk oleh kelompok tertentu dengan tujuan membantu perusahaan menghadapi permasalahan terkait konsistensi internal dan adaptasi eksternal yang berkelanjutan.

Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terjaga dengan baik akan membantu kemajuan proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga menyediakan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di perusahaan MCI, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai dan Fasilitas kerja merupakan penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai apabila tersedia dengan baik maka mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan (Umar et al., 2021).

Kinerja pegawai merupakan satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan insentif.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Safaria & Saputra (2009), indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu dukungan manajemen, administrasi arahan dijelaskan, pengelolaan partisipatif, dan manajemen yang berorientasi pada prestasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira (2020) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat. Orang dapat termotivasi untuk melakukan kerja kreatif dalam suatu organisasi karena setiap orang dalam organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Menurut Sulaksono (2015:14) indikator budaya organisasi adalah menghitung risiko secara inovatif, berorientasi pada hasil, berorientasi pada seluruh kesejahteraan pegawai, dan tugas terperinci. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

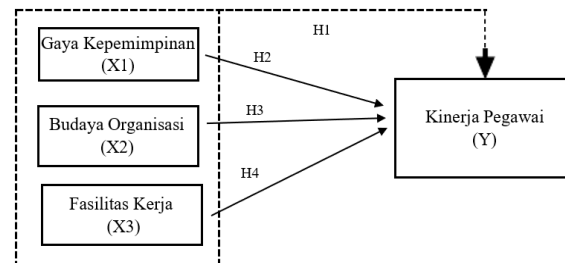
Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sarana untuk mempercepat dan memperlancar pelaksanaan kegiatan. Layanan adalah bagian individual dari suatu penawaran yang dapat dengan mudah ditingkatkan atau diturunkan tanpa mengubah kualitas atau model layanan. Fasilitas juga menjadi sarana untuk membedakan program suatu lembaga dengan pesaing lainnya (Lupiyoadi, 2006:150). Indikator tempat kerja menurut Faisal (2005:22) adalah komputer, meja kantor, tempat parkir, bangunan, dan transportasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira (2020), yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Royan (2017) selebriti adalah wujud nyata dari berbagai image atau Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan kemandirian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* sehingga data yang didapatkan oleh peneliti adalah secara langsung dengan membagikan angket kepada responden yang telah ditetapkan yaitu dengan kriteria tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai *Ministerio Comércio e industria.de (Timor-leste)* sejumlah 257. Sedangkan Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 responden.

Metode Analisis Data

Alat yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis yaitu uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	72	5,00	25,00	18,3611	4,96553
X1	72	4,00	20,00	13,2361	4,99716
X2	72	4,00	20,00	15,2500	4,20178
X3	72	5,00	25,00	18,4028	6,06226
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan hasil uji di atas dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel kinerja pegawai (Y) nilai minimum 5 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata-rata kinerja pegawai 18,3611 dan standar deviasi data kinerja pegawai adalah 4,96553.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai minimum 4 sedangkan nilai maksimum 20, nilai rata-rata gaya kepemimpinan 13,2361 dan standar deviasi data gaya kepemimpinan adalah 4,99716.
3. Variabel budaya organisasi (X2) nilai minimum 4 sedangkan nilai maksimum 20, nilai rata-rata budaya organisasi 15,2500 dan standar deviasi data budaya organisasi adalah 4,20178.
4. Variabel fasilitas kerja (X3) nilai minimum 5 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata-rata fasilitas kerja 18,4028 dan standar deviasi data fasilitas kerja adalah 6,06226.

Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Y	Y1.1	0,778	0,232	Valid
	Y1.2	0,749	0,232	Valid
	Y1.3	0,733	0,232	Valid
	Y1.4	0,882	0,232	Valid
	Y1.5	0,695	0,232	Valid
X1	X1.1	0,903	0,232	Valid
	X1.2	0,878	0,232	Valid
	X1.3	0,872	0,232	Valid
	X1.4	0,877	0,232	Valid
X2	X2.1	0,919	0,232	Valid
	X2.2	0,888	0,232	Valid
	X2.3	0,904	0,232	Valid
	X2.4	0,892	0,232	Valid
X3	X3.1	0,800	0,232	Valid
	X3.2	0,863	0,232	Valid
	X3.3	0,929	0,232	Valid
	X3.4	0,934	0,232	Valid
	X3.5	0,914	0,232	Valid

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 nilai koefisien korelasi (r-hitung) masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan jumlah $n = 72$, nilai dari sampel $(n-2) = 72-2 = 70$ sebesar 0,232. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	0,823	0,60	Reliabel
X1	0,904	0,60	Reliabel
X2	0,922	0,60	Reliabel
X3	0,933	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menjelaskan bahwa item pernyataan pada setiap variabel nilai koefisien reliabilitas $> \text{Cronbach's Alpha}$ sebesar 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,75567169
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,105
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.047 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.387 ^d

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan hasil dalam tabel 4 di atas, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (Monte Carlo.sig (2-tailed)) untuk kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja memberikan nilai Sig. sebesar $0,387 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,729	1,371	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,580	1,724	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,590	1,694	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,184	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,334	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,702	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji glesjer yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,329	1,333		2,497	0,015
	X1	0,447	0,078	0,450	5,707	0,000
	X2	0,268	0,104	0,227	2,567	0,012
	X3	0,273	0,072	0,334	3,808	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,329 + 0,447 X1 + 0,268 X2 + 0,273 X3 + e$$

- Konstanta (α) bernilai positif artinya bahwa jika di dalam model persamaan regresi tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja, maka kinerja pegawai adalah positif.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_1) bernilai positif artinya bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (β_2) bernilai positif artinya bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (β_3) bernilai positif artinya bahwa jika fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211,457	3	403,819	50,931	.000 ^b
	Residual	539,155	68	7,929		
	Total	1750,611	71			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah April 2024

berdasarkan tabel 8 didapat nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,329	1,333		2,497	0,015
	X1	0,447	0,078	0,450	5,707	0,000
	X2	0,268	0,104	0,227	2,567	0,012
	X3	0,273	0,072	0,334	3,808	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 9, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji t variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji t variabel fasilitas kerja (X3) diperoleh nilai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	0,692	0,678	2,81580
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data diolah April 2024

Berdasarkan pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* pada penelitian ini sebesar

0,678 (67,8%), maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) menerangkan variasi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 67,8% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 32,2%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat untuk variabel keputusan pembelian diuji secara simultan menghasilkan nilai uji F signifikan, maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan (Prawira, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawira (2020) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawira (2020), yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

- a. Faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya itu, faktor fasilitas kerja yang diberikan pada karyawan harus ditingkatkan lagi, begitu pula dengan faktor budaya organisasi karena dengan adanya budaya organisasi akan menjadi salah satu pertimbangan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat dan menggunakan model penelitian lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi

Referensi

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. FE-UGM.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 7(2), 32–36. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9231>
- Lupiyoadi, H. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Indeks.
- Safaria, T., & Saputra, N. E. (2009). *Manajemen emosi: Sebuah panduan cerdas bagaimana mengelola emosi positif dalam hidup anda*. Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful, M. (2002). *Manajemen Kinerja*. Airlangga.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karayawan di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620–628.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98.

Nizia Felismina Araujo Freitas* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Tri Sugiarti Ramadhan*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma