

Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Peduli Gowa

Nyamin Sucipto¹ ✉, Abd. Azis²

¹ *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia*

² *Fakultas Ekonomi, Universitas Alkairaat, Palu, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Peduli Gowa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi liner berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji T dan uji F. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Peduli Gowa.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2025 Nyamin Sucipto

✉ Corresponding author :

Email Address : yamin.hitam@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Jika kinerja karyawan baik, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi terutama berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan.

Kinerja dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi satu sama lain. Kepemimpinan yang efektif bisa menjadi salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Begitu pula sebaliknya, jika kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak berfungsi dengan baik seperti seorang pemimpin kurang memberi motivasi, inspirasi, dan perhatian terhadap bawahannya, akan cenderung menciptakan tim kerja yang kurang baik seperti rendahnya inovatif dan loyalitas karyawan yang rendah.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengkoordinasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2012). Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prawirosentono & Primasari, 2017; Wibowo, 2018; Handoko, 2018).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2018).

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Kantor Peduli Gowa merupakan salah satu tempat penjualan dan pembelian sampah-sampah Anorganik yang di kumpulkan oleh warga dan beberapa organisasi dan selanjutnya diolah dengan di cacah oleh mesin pencacah plastik yang ada di Kabupaten Gowa. Keberhasil kinerja karyawan Kantor Peduli Gowa sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada disin. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Peduli Gowa.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis data dengan bantuan SPSS yang terdiri dari:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Sugiyono, 2010).

Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

e = Gangguan (error term)

Untuk menghitung nilai regresi berganda dengan menggunakan program SPSS

2. Uji Korelasi,

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih (Kuswanto, 2012). Untuk menghitung uji korelasi digunakan Program SPSS. Hasil uji korelasi di interpretasi sebagaimana dengan tabel 2 berikut ini.

Tabel 1: Interpretasi koefisien korelasi nilai r

No	Skor interval	Kriteria
1	0,00 -- 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2014)

3. Uji Determinasi,

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (koefisien penentu) variabel X terhadap variabel Y (Kuswanto, 2012). Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan bantuan program SPSS.

4. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan signifikan variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Riduwan, 2009).

Kaidah pengujian: Jika t hitung $\geq$ dari t tabel, maka signifikan

Jika t hitung $\leq$ dari t tabel, maka tidak signifikan

T tabel didapat dengan rumus : $db = n-1$

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

5. Uji F.

A. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 terhadap Y ditentukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel.

Kaidah pengujian: Jika f hitung $\geq$ dari f tabel, maka signifikan

Jika f hitung $\leq$ dari f tabel, maka tidak signifikan

F tabel = (db = k), (db = n-k-1)

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

B. Populasi penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor Peduli Gowa. Teknik Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana semua karyawan dijadikan sampel sebanyak 30 orang karyawan kontrak.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada koresponden, dimana setiap pernyataan responden memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan dengan menggunakan skala likert.

Tabel 2: Instrument skala likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5

2	Baik (B)	4
3	Cukup Baik (CB)	3
4	Kurang Baik (KB)	2
5	Tidak Baik (TB)	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25 dapat disajikan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	3,051	9.910		.308	.761
	KEPEMIMPINAN(X1)	.465	.226	.341	2.055	.051
	BUDAYA ORGANISASI(X2)	.516	.209	.410	2.475	.020

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Output spss, 2025

Dari tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,051 + 0,465X^1 + 0,516X^2$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.051, artinya tanpa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi nilai kinerja adalah positif sebesar 3.051.
- 2) Koefisien $b_1 = 0,465$ menunjukkan peningkatan 1 skor kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,465 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif. Dimana semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Koefisien $b_2 = 0,516$ menunjukkan peningkatan 1 skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,516 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dimana

semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 4: Uji koefisien korelasi

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	2.432
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X2), BUDAYA ORGANISASI		

Sumber: Output spss, 2025

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan masuk kategori yang kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model Summary			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412	.368	2.432
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)			

Sumber: Output spss, 2025

Tabel 5 menjelaskan nilai R Square sebesar 0,412, artinya besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,2%. Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji T (parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengujian dua sisi dengan taraf kesalahan 5% (0,05) dengan membandingkan T_{hitung} yakni 1,703. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi di bawah 0,05, maka dinyatakan variabel independen tersebut berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil uji t:

Tabel 6: Hasil Perbandingan T Hitung dengan T Tabel dan Nilai Signifikansi

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} (5%)	Sig
Kepemimpinan	2.055	1,703	0,050
Budaya organisasi	2.475	1,703	0,020

$$T_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2; 30-2-1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,005; 30)$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,703$$

Tabel 6 menjelaskan bahwa, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian uji t untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.055, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,703. Hal ini berarti bahwa t hitung (2.055) > t tabel (1,703) dan memiliki nilai signifikan 0,050 < dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya H_0 diterima.

2) Variabel Budaya organisasi (X2)

Hasil pengujian uji t untuk variabel Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.475, sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t-tabel sebesar 1,703. Hal ini berarti bahwa t-hitung (2.475) > t-tabel (1,703) dan memiliki nilai signifikan 0,020 < dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya H_0 diterima.

5. Uji F (simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$) atau digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan hasil dari uji f sebagai berikut:

Tabel 7: Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,738	2	55,869	9,444	,001 ^b
	Residual	159,729	27	5,916		
	Total	271,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Tabel 7 menjelaskan bahwa, diketahui nilai signifikan (sig) dari *output anova* adalah 0,001. Artinya diketahui nilai signifikan antara pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja adalah $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima, artinya bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F didapatkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,444 > 0,299$) dan berada pada taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_a diterima berarti ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Peduli Gowa Pusat.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,055 > 1,703$) dan nilai signifikan $0,051 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hasil observasi dan wawancara dari beberapa responden pada kantor ini, organisasi telah melakukan dua kali pergantian pimpinan, dimana pimpinan tersebut memiliki karakter dan kepemimpinan yang berbeda sehingga karyawan pada perusahaan tersebut merasa kepemimpinan sekarang jauh lebih santai dan terkesan terbuka pada karyawannya jika dibandingkan pimpinan terdahulu. Hal tersebut tentu membuat karyawan yang pada mulanya bekerja dengan serba disiplin serta cepat dan tepat, menjadi lebih santai karena dampak pada pergantian pimpinan tersebut. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Basri et al., (2021) dan Rauf et al., (2023), yang menyatakan bahwa dalam organisasi seorang pemimpin harus lebih memahami situasi yang ada pada lingkungan kerja dan pemimpin harus sering melakukan komunikasi dengan bawahannya sehingga terjalin harmonisasi antara pemimpin dan bawahannya.

Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas seorang manajer. Organisasi harus mampu melihat calon pemimpin yang akan ditempatkan dalam organisasi untuk memimpin beberapa karyawan terutama mampu mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif sehingga terjalin harmonisasi didalam organisasi (Handoko, 2018)

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,475 > 1,703$) dan nilai signifikan $0,020 < 0,05$, dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis, menunjukkan bahwa budaya organisasi di Peduli Gowa, merupakan penentu dalam keberhasilan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Budaya organisasi adalah **jiwa dan identitas organisasi** itu sendiri, dimana Budaya Organisasi merupakan hal yang melekat pada perusahaan dan sudah ada saat perusahaan tersebut didirikan (Sucipto et al., 2019; Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Rauf et al., 2024), Budaya organisasi yang ada dalam organisasi harus dijadikan sebuah acuan untuk dijadikan jiwa dan identitas setiap karyawan apalagi perusahaan tersebut merupakan perusahaan penjualan dan pembelian sampah-sampah Anorganik yang di kumpulkan oleh warga dan selanjutnya diolah dengan di cacah oleh mesin pencacah plastik.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Peduli Gowa. Hal ini dilihat dari uji F hitung $> F$ tabel ($9,444 > 0,296$) dengan sig f $0,001 < 0,05$.

Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Peduli Gowa. Hal ini sejalan dengan teori Thoha, (2016) bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan perlu adanya standar dan mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan harus terus dievaluasi untuk menentukan kebutuhan tindakan korektif pada kegiatan yang akan datang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maduningtias et al., (2022) dan Puspita & Putra, (2023), Pemimpin berperan penting dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi, dan begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang kondusif akan memperkuat efektivitas kepemimpinan, keduanya bersinergi dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang dijunjung tinggi dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi keduanya menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan performa dan daya saing secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan dukungan selama proses penulisan jurnal ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak institusi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, jurnal ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Referensi :

- Basri, S. K., Rauf, R., & Waluyo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 4(2), 476–491. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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>
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik, Untuk Pemula & Orang Awam*. Laskar Aksara.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Delapan). Refika.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). *Kinerja & Motivasi Karyawan; Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (Ketiga). BPFE.
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Rauf, R., Basir, M., Mirfan, M., & Irmawati, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja. *Yume: Journal Of Management*. 6(1), 599–605.
- Rauf, R., Pajala, S., & Asirie, R. A. (2024). Analysis of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Economic Resource*, 7(1), 57–64. <https://doi.org/10.57178/jer.v7i1.835>
- Riduwan. (2009). *Dasar-Dasar Statistik* (7th ed.). Alfabeta.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 2597–4084. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.136>
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Gruop.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya* (23rd ed.). PT.

Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.