



### ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI

Nurjanah<sup>1</sup>

Universitas Indonesia Mandiri, Jl. Teratai Putih Cimuning, Mustika Jaya (Kota Bekasi dan 17310)  
nurjanah241176@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 26/06/2023 Diperbaiki tgl. 27/06/2023 Disetujui tgl. 28/06/2023 Tersedia daring tgl. 29/06/2023	Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menjalankan kegiatan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan operasionalnya diperlukan kinerja pegawai yang baik untuk peningkatan kualitasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan kuisioner dalam pengambilan data. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi .
<b>ISSN-E:</b> 2962-4746 <b>ISSN-P:</b> 2961-8312	<b>Kata Kunci:</b> Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Perguruan Tinggi
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1">https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1</a>	©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )

#### PENDAHULUAN

Perkembangan perguruan tinggi pada masa saat ini semakin baik dan mempunyai kompleksitas dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Daya saing perguruan tinggi menjadi kunci sukses dalam membawa visi dari perguruan tinggi (Palar et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa diperlukannya sinergitas di dalam struktur organisasi perguruan tinggi. Daya saing dan mutu perguruan tinggi memiliki beberapa

indikator kerja yang dapat diukur yaitu : kuantitas dan kualitas lulusan, kuantitas dan kualitas hasil penelitian dan pengembangan serta kuantitas dan kualitas relevansi hasil pengabdian masyarakat (Agus Purwanto & Masduki Asbari, 2020). Dengan demikian perguruan tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di suatu bangsa (Purwanto et al., 2020). Namun untuk memncapai hal tersebut diperlukan

sumber daya manusia yang baik terutama pegawai dan staf akademik perguruan tinggi berkualitas (Sihite & Saleh, 2019).

Sumber daya manusia atau pegawai adalah komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Rosari & Tnunay, 2020). Pegawai merupakan pelaksanaan tugas utama bagi seluruh aktivitas manajerial dan operasional (Syavani & Parjono, 2017). Sebuah organisasi perguruan tinggi tidak akan berjalan dengan baik jika pegawai apabila tidak dilakukan pegawainya (Khairandy & Elpanso, 2019). Kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam berjalannya proses sebuah organisasi. Manajemen yang baik apabila tidak didukung dengan kinerja pegawai yang baik, maka akan terhambatnya proses pelaksanaan manajemen dari perguruan tinggi (Prahiawan et al., 2014). Dengan demikian diperlukan kinerja pegawai yang memadai untuk melaksanakan tugas utama perguruan tinggi. Namun dalam proses pelaksanaan dan pengelolalan sumber daya manusia diperlukan kepemimpinan yang baik dalam sebuah perguruan tinggi (Manikottama et al., 2019).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi terutama perguruan tinggi (Nuryanti et al., 2020). Dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, pimpinan perguruan tinggi merupakan pemimpin dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi ( et al., 2019). Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dan untuk mewujudkan

kinerja organisasi yang tepat dan baik maka diperlukan kepemimpinan yang memadai (Prabowo, 2020). Sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam menentukan nilai dan mempengaruhi budaya dalam organisasi. Kepemimpinan harus mampu memberikan contoh dan budaya yang baik kepada para bawahannya, dalam hal ini adalah sumber daya manusia, dengan cara menginspirasi mereka untuk dapat bekerja dengan maksimal (Harmendi et al., 2021).

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menuntukan perkembangan organisasi terutama perguruan tinggi (Noviyanti & Sundari, 2021). Perguruan tinggi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu membuat suasana yang baik mampu merangsang ide, semangat dan inovasi sumber daya manusianya sehingga kinerja organisasi semakin meningkat (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Rahmadhani, 2020). Salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran ikaryawan (Journal & Social, 2022). Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu budaya

kerja yang baik dalam sebuah organisasi (Teoritis & Kerja, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. Penelitian ini akan dilakukan beberapa tahapan, yaitu tahap pertama perancangan model dan hipotesis penelitian, tahap kedua melakukan pengumpulan dan analisis data, tahap ketiga melakukan analisis hasil dan pembahasan dan terakhir tahap keempat kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah strategi, metode, dan proses untuk meyakinkan orang agar melakukan sesuatu dengan sukarela atau dengan senang hati. Orang dapat dibujuk dengan ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan, antara lain (Agus Purwanto & Masduki Asbari, 2020). Suatu proses pengorganisasian dan kegiatan untuk mencapai tujuan, mempertahankan hubungan kooperatif dan kerja kelompok, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, dan mendapatkan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok (Purwanto et al., 2020).

Tugas seorang pemimpin adalah memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan (Sihite & Saleh, 2019).

Oleh karena itu, untuk memimpin orang lain secara efektif, seseorang harus memiliki kapasitas untuk membujuk atau menginspirasi orang lain agar mau melakukan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepada mereka.

### Budaya Organisasi

Menurut Noviyanti & Sundari (2021) Budaya dalam suatu organisasi memiliki banyak tujuan. (1) Budaya berperan dalam menetapkan batasan karena menyoroti perbedaan antara berbagai organisasi. (2) Anggota organisasi memiliki rasa identitas berkat budaya. (3) Budaya mendorong pengembangan komitmen yang lebih luas dan kepentingan yang unik. (4) Budaya mendorong sistem sosial yang lebih stabil. (5) Budaya sebagai alat untuk membuat makna dan mengontrol yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku staf.

Penting untuk mengajarkan anggota baru cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan isu-isu ini karena budaya organisasi adalah pola asumsi mendasar yang ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Sekumpulan organisasi menciptakan budaya organisasi agar dapat maju dan menghadapi rintangan di masa depan.

## Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi. Atasan dapat berkontribusi pada perencanaan, pelaksanaan, dan manajemen organisasi. Dalam situasi ini, manajer harus memainkan peran penting dalam upaya menginspirasi dan mengelola staf mereka (Rosari & Tnunay, 2020). Pemimpin perguruan tinggi harus memperhatikan prestasi anggota staf mereka untuk memotivasi mereka untuk bekerja dengan gembira dan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan memberikan penghargaan (hadiah, reward dan penghargaan) (Syavani & Parjono, 2017).

Dengan melakukan ini, bisnis dapat lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa faktor-faktor moderator kompetensi dan dedikasi dapat secara efektif menjelaskan hubungan yang menguntungkan antara kepemimpinan dan kinerja. Menurut Agusta et al (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi kewirausahaan, gaji, evaluasi kinerja, dan keterlibatan. Temuan penelitian (Sadarman & Fitriani, 2017) menunjukkan bahwa sementara partisipasi tidak memiliki dampak yang signifikan, kompetensi kewirausahaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja berpengaruh (Khairandy & Elpanso, 2019). Karena kinerja bisnis sangat bergantung pada inovasi, kepemimpinan diharapkan dapat menumbuhkan kompetensi kewirausahaan.

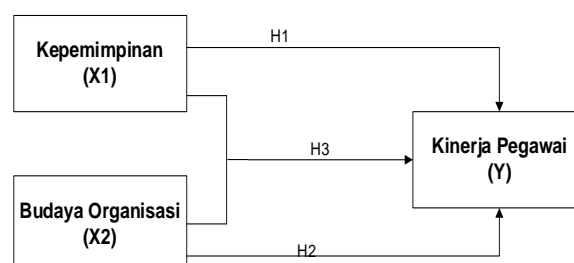
## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner yang dibuat melalui Google Form yang disebarakan kepada responden. Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Indonesia Mandiri di Kota Bekasi, Jawa Barat. Jumlah responden adalah 100 orang yang merupakan pegawai Universitas Indonesia Mandiri yang terdiri atas tenaga kependidikan dan staf akademik.

### Model Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis antar variabel. Variabel penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi dari



**Gambar 1.** Model Pengujian Hipotesis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi

variabel dependent (variabel yang dipengaruhi). Sedangkan Variabel dependent merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel Independen (X) terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai perguruan tinggi. Model pengujian hipotesis dalam penelitian ini

dapat dilihat pada Gambar 1.

Dari gambar 1. Kita dapat merumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi.

H3 : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi.

### Metode Analisis Data

Setelah data kuisioner terkumpul, maka hasil data yang didapat dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis faktor. Karena uji validitas ini menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Tingkat validitas instrumen dilihat pada tinggi rendahnya skor muatan pada masing-masing item penelitian pada konstruk yang dimaksud oleh item-item tersebut. Dalam menguji validitas konstruk menggunakan analisis faktor, dengan estimasi *standardized loading* harus sebesar 0,5 atau lebih, dan idealnya adalah 0,7 atau lebih. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Dalam pengukuran tersebut sebuah instrumen dinyatakan baik apabila koefisien reliabilitas dekat dengan 1,0. Reliabilitas instrumen dianggap lemah saat alpha kurang dari

0,60 dan dapat diterima saat alpha berada pada kisaran 0,70 serta dianggap baik saat alphan berada diatas 0,80.

Untuk pengujian hipotesis digunakan metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Dalam uji analisis regresi linear berganda ditentukan dengan hasil uji yang memiliki tingkat significant (Sig,) dibawah 0,05. Dengan signifikan dibawah 0,05 menunjukkan hasil hipotesis yang diuji memiliki tingkat keakuratan diatas 95 %.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Demografi

Berikut tabel yang menyajikan 100 responden pegawai Universitas Indonesia Mandiri yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Tabel.1. tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebesar 53 % dan laki-laki 47 %. Jika dilihat dari usia, sebagian besar responden (40 %) berusia 31 tahun- 40 tahun. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah Magister, yaitu sebesar 50 %. Jika dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden (100%) telah bekerja selama 1 tahun sampai dengan 2 tahun dikarenakan Universitas mandiri berdiri belum sampai 2 tahun.

**Tabel 1.** Data Demografi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	47	47%
Perempuan	53	53%
Jumlah	100	100%
Usia	Jumlah	Prosentase
< 20 tahun	5	5%
20-30 tahun	25	25%
31-40 tahun	40	40%
> 40 tahun	30	30%
Jumlah	100	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	5	5%
Sarjana	45	45%
Magister	50	50%
Jumlah	100	100%
Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1 tahun - 2 tahun	100	100%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah peneliti Tahun 2023

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data terhadap variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan, (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena lebih  $r$  hitung dari 0.300. Begitu juga untuk hasil uji reliabilitas data memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,70. Sehingga Kepemimpinan, Budaya Kerja dan

Kinerja Pegawai dinyatakan Reliabel.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_1$  diterimadan menolak  $H_0$ . Nilai  $R Square$  sebesar 0,324 jadi variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan sebesar 32,40 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat di Tabel.2.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_2$  diterima dan menolak  $H_0$ . Nilai  $R Square$  sebesar 0,357 jadi variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi budaya organisasi sebesar 35,70 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat di Tabel.3.



**Tabel 2.** Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.368 <sup>a</sup>	.324	.398	1.673		

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.674	1.037		3.758	.000
	Kepemimpinan	.376	.059	.367	3.775	.012

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

### Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penghitungan statistik uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (70.762) >  $f_{tabel}$  (2.68) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya

organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perguruan tinggi dapat dilihat di Tabel. 4.

**Tabel 3.** Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.348 <sup>a</sup>	.357	.387	1.642		

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.543	1.127		3.853	.000
	Budaya Organisasi	.370	.052	.353	3.876	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Tabel 4.** Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2631,455	3	877,152	70,762	,000 <sup>b</sup>
Residual	1289,161	104	12,396		
Total	3920,617	107			

### Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas kita menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manikottama et al (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan arah organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan visi organisasi. Penelitian lain Nuryanti et al (2020) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang baik akan berpengaruh penting terhadap keberlangsungan arah tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi terutama termasuk di Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Supardi & Aulia Anshari (2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang sehat di suatu

organisasi akan membentuk hasil yang positif dari sebuah kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Noviyanti & Sundari (2021) menemukan bahwa oraganisasi yang baik sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang dibentuk dalam lingkungan kerja organisasi tersebut sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja dari karyawan institusi. Dengan demikian budaya organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai dalam sebuah institusi termasuk perguruan tinggi.

Terakhir dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama. Penelitian ini sesuai dengan Supardi & Aulia Anshari (2022) juga menemukan bahwa kepemimpinan, budaya dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kepemimpinan dan budaya dari sebuah organisasi harus selaras secara bersamaan demi meningkatnya kinerja pegawai di perguruan tinggi.



### SIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pengelolaan dan operasional perguruan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak positif terhadap pencapaian tujuan dari perguruan tinggi.

Budaya organisasi yang baik akan berdampak terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi sehingga akan berdampak suasana organisasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang efektif.

Dalam tata kelola perguruan tinggi faktor kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik harus dimiliki secara bersama demi meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas perguruan tinggi sesuai dengan pencapaian visi dan misi perguruan tinggi.

Untuk penelitian kedepan diharapkan juga melakukan pada lingkup yang lebih luas dan variabel yang lain seperti motivasi, pendapatan dan loyalitas maupun variabel lainnya, sehingga dapat melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan budaya organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, & Masduki Asbari. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh

Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724-6748.

Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Karyawan Cv Haragon Surabaya. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, 1(3), 9.

Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46-57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>

Journal, I., & Social, O. F. (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review Rayyan Aqila Praditya*. 03(01), 29-34.

Khairandy, R. M. A., & Elpanso, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Global Competitive Advantage*, 21(1), 1-8.

Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, May. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,

- Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109-124.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561-581. <https://ummaspul.ejournal.id/EdupsyCouns/article/view/551>
- Palar, H. J., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Keterampilan Kepemimpinan Perguruan Tinggi pada Abad 21. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 130. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112139>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110-126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prahiawan, W., Simbolon, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35-41.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8-18. <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>
- Rahmadhani, K. N. (2020). ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 3(1), 66-79.
- Rosari, R., & Tnunay, C. (2020). : Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 2 No. 4\_Desember 2020 | ISSN: 2503-3123 ( Online ). IE : Jurnal Inspirasi Ekonomi, 2(4), 2503-3123.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29-50. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50>
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29-44.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Syavani, Y. R., & Parjono. (2017). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Petrocentral. *Jurnal Ilm Manajemen*, 4(2), 2016.

Teoritis, S. P., & Kerja, D. M. N. (2021).  
*Budaya organisasi* (Issue 403).