



Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Iman Prasetyo¹, Hapzi Ali², Endi Rekarti³

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, iman.prasetyo80@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

³ Universitas Terbuka, Indonesia, endirekarti@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: Iman Prasetyo

Abstract: *The issues that arise in relation to employee performance are a sign that executive and administrative duties as head of HR assets are very important. If this performance problem is not handled as expected, the company in general will experience a gradual decline and be detrimental to the actual company, so it is necessary to study employee performance related to factors of leadership style, organizational culture and job satisfaction, so that the impact on performance can be known. . This study used a qualitative descriptive method and a literature review. The results of the study show that leadership style and organizational culture influence job satisfaction. Leadership style, organizational culture, and job satisfaction affect employee performance, and job satisfaction is able to mediate the influence of leadership style and organizational culture on employee performance.*

Keyword: *Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Isu-isu yang muncul sehubungan dengan kinerja karyawan adalah tanda bahwa tugas eksekutif dan administrasi sebagai kepala aset SDM sangatlah penting. Jika masalah kinerja ini tidak ditangani seperti yang diharapkan, perusahaan pada umumnya akan mengalami penurunan secara bertahap dan merugikan perusahaan yang sebenarnya, sehingga perlu dilakukan kajian terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja, sehingga dapat diketahui dampaknya pada kinerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan review literature. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengembangan karyawan di era globalisasi menjadi hal yang sangat penting bagi perkembangan bisnis, termasuk di dalamnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Di tengah persaingan yang semakin ketat dan beragamnya produk yang ditawarkan oleh perusahaan lain,

SDM merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi. Para eksekutif SDM pun diharapkan untuk dapat menciptakan dan mengakui aset manusia yang berkaliber dan berkinerja tinggi (Medina et al., 2013). Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi suatu syarat yang ada pada sebuah perusahaan (Simamora, 2014). Dalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada (Feri et al., 2020). Setiap organisasi memiliki jenis budaya otoritatif alternatif yang dapat dimanfaatkan sebagai media dalam membina hubungan antara pekerja dan asosiasi. Dengan budaya berwibawa, pekerja akan merasa dirinya penting bagi asosiasi (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Kepuasan kerja tidak kalah pentingnya, kepuasan kerja adalah memenuhi setiap kebutuhan pekerja saat menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu (Usman, 2011). Isu-isu yang muncul sehubungan dengan kinerja karyawan adalah tanda bahwa tugas eksekutif dan administrasi sebagai kepala aset SDM sangatlah penting. Jika masalah kinerja ini tidak ditangani seperti yang diharapkan, perusahaan pada umumnya akan mengalami penurunan secara bertahap dan merugikan perusahaan yang sebenarnya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Paramita, 2018), beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang kurang baik, dan rendahnya kepuasan kerja yang ditandai dengan kinerja yang belum optimal sehingga perlu dilakukan kajian yang berkaitan dengan factor-faktor tersebut.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan Kerja terbukti memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja terbukti memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan, dan menggunakan metode review literature dengan cara meninjau dan mempelajari artikel penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini (Garaika & Darmanah, 2019). Data yang digunakan berupa penelitian terdahulu dengan variable bebas yang berkaitan dengan penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan variable media yaitu kepuasan kerja serta variable terikat kinerja karyawan. Data diperoleh dari sumber aplikasi Google Scholar dan menggunakan Mendeley sebagai alat referensi dan bibliografi (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dimana jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pula. Pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Edison dkk (2018: 87), pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu seperti Feri et al., (2020), Abdelwahed et al., (2022), Ángeles López-Cabarcos et al., (2022), Eliyana et al., (2019), (Mukmin et al., 2021), dan (Widianto & Supriyono, 2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Lestari & Suryani, 2018) menyatakan bahwa hasil studi pada PT Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Tambunan (2020), yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anjur Nauli Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Riani (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang menjadi dasar sistem manajemen, serta praktik dan perilaku yang mengembangkan dan memperkuat prinsip tersebut. Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung untuk meninggalkan organisasinya, dan sebaliknya apabila karyawan tersebut diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iis & Yanita (2021), (Kurniawan & Mardiana, 2019) diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Wibowo & Putra, 2016), melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga dan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,850$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). Begitu pula hasil penelitian (Mukmin et al., 2021), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014) adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh: (Lestari & Suryani, 2018), Tambunan (2020), Abdelwahed et al., (2022), Ángeles López-Cabarcos et al., (2022), Eliyana et al., (2019), Mukmin et al., (2021), Widianto & Supriyono (2018). Feri et al.,

(2020)meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies dan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Feri et al., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, membangkitkan dan mengubah orang-orang atau karyawan dengan visi dan semangat untuk mencapai suatu tujuan dengan menyuntikkan antusiasme dan energi untuk menyelesaikan sesuatu.Kinerja adalah proses yang direferensikan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kondisi atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya (Edison, 2016).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2012) adalah nilai-nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan cerminan dari tingkat keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran dan visi dan misi yang ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Wibowo & Putra (2016), Mukmin et al., (2021), Kurniawan & Mardiana (2019), Amiruddin et al., (2021).Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty (2017), memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Iis & Yanita (2021) yang menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi memiliki dampak positif dan besar pada kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari sikapnya terhadap berbagai aspek (Suwatno & Priansa, 2011). Sinambela et al. (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian Wibowo & Putra (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Salatiga ($t = 5,454$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu oleh Eliyana et al., (2019), Mukmin et al., (2021), Iis & Yanita (2021), Kurniawan & Mardiana(2019),Hanafi & Yohana (2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Tambunan, 2020). (Bakotić & Fiskovića, 2013)menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada umumnya ditunjukkan oleh karyawan dengan menyukai pekerjaan itu sendiri dan tingkat kenikmatan dalam menjalankan usaha.Menurut Akdon (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang bermain dengannya dalam mengimplementasikan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu, maupun dengan menunjukkan kompetensi yang ditentukan terkait dengan organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari & Suryani (2018), Tambunan (2020), Feri et al., (2020), Abdelwahed et al., (2022), Ángeles López-Cabarcos et al., (2022), Eliyana et al., (2019), diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Seperti juga hasil penelitian dari Mukmin et al., (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian Widiyanto & Supriyono (2018) pada Karyawan di Bank Syariah yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening

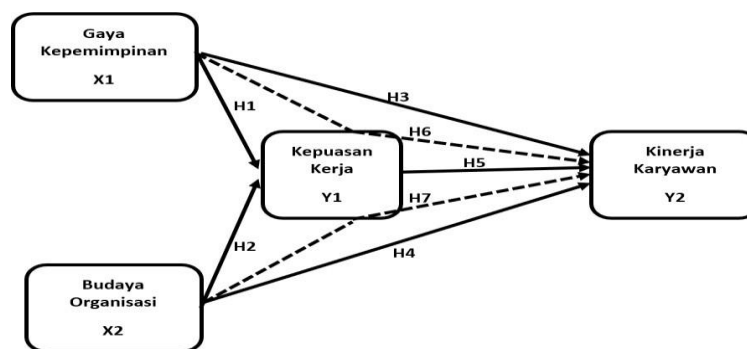
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Tingkatan budaya organisasi menurut yang dikemukakan Edison, dkk (2016), pada tingkat yang paling umum, budaya dapat dianggap sebagai “memandang dunia” di mana anggota organisasi berprofesi. Dengan memandang dunia, berarti budaya hakikatnya merupakan “lensa” dimana karyawan dari sebuah organisasi belajar untuk menafsirkan lingkungannya. Menurut Ardana (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan disiplin kerja, penurunan semangat kerja, serta seringnya terjadi kesalahan dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Menurut Akdon (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang bermain dengannya dalam mengimplementasikan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu, maupun dengan menunjukkan kompetensi yang ditentukan terkait dengan organisasi.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iis & Yanita (2021), Kurniawan & Mardiana (2019), Hanafi & Yohana (2017) diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Mukmin et al., (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Begitu juga hasil dari Wibowo & Putra (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat kita gambarkan model kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain faktor tersebut, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang meliputi:

- 1) Motivasi : (Hartanto, 2015), (Wiji, 2018), (Suharyono & Ali, 2015), (Bohari et al., 2019).
- 2) Disiplin kerja : (Hartanto, 2015), (Wiji, 2018), (Manullang & Purnamasari, 2019).
- 3) Saran dan Prasarana : (Manullang & Purnamasari, 2019), (Bohari et al., 2019), (Permana, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kepuasan Kerja memediasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
7. Kepuasan Kerja memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deependublish: Yogyakarta*.
- Amiruddin, Amaliah, N. K., & Sapa, N. Bin. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BTN KCS MAKASSAR. *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(1), 75–91.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Bakotić, D., & Fiskovića, C. (2013). *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hartanto, A. P. (2015). *ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1–32.

- Iis, E. Y., & Yanita. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Kurniawan, F., & Mardiana, N. (2019). KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI. 5(03), 241–255.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Manullang, A., & Purnamasari, A. S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PRAMUGOLF PADA RANCAMAYA GOLF & COUNTRY CLUB BOGOR. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 13. <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.263>
- Medina, J., Garza, I. D. L., & Chein, N. (2013). The Impact of Stress and the Working Environment on Job Satisfaction and Decision-Making among Women Entrepreneurs in Mexico. *International Journal of Business and Social Research*, 3(3), 164–173.
- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3).
- Paramita, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Business Banking Area Medan Imam Bonjol. *Universitas Sumatera Utara*.
- Permana, U. (2016). Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru serta Dampaknya pada Prestasi Belajar Siswa pada SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. *Publikasi Ilmiah Civitas Akademika Universitas Majalengka Volume, 10 Nomor 2(Issn 1978-0168)*, 1–14.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.2285>
- Suharyono, & Ali, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BATANG HARI. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(2), 78–86.
- Tambunan, L. T. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANJUR NAULI MEDAN. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>
- Tanuwiwono, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *TRIKONOMIKA*, 13(2), 136. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.609>
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17), 1–20.
- Widianto, T., & Supriyono. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 3(2), 52–59.

Wiji, L. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMP NEGERI 2 AMBAL*. 1–31.