

reni

by Reni Reni

Submission date: 06-Nov-2023 08:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 2218497726

File name: ARTIKEL_RENI_EKA_SEMHAS.docx (3.65M)

Word count: 3839

Character count: 26315

12

Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

The Role of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Climate on the Performance of Community Empowerment Service Employees and Village Districts Sidoarjo

Reni Eka Putri¹⁾, Sumartik²⁾, Hasan Ubaidillah³⁾
192010200199@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id, hasanubaidillah@umsida.ac.id,

Abstract. Employee performance is an achievement obtained by employees in completing certain tasks based on experience, skills and a certain time. In employee performance, the abilities possessed by an employee can influence activities in encouraging an employee's own performance. The aim of this research is to determine the effect Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Community and Village Empowerment Offices of Sidoarjo District. Based on the data analysis approach used by researchers using quantitative research methods with survey, the form of questionnaires to collect data, which will later be analyzed using statistical methods. In this study, a sampling technique was used, namely a purposive sampling technique and the entire population used as this study was 100 employees. The data analysis technique in this research uses the multiple linear regression analysis method with the help of the SPSS version 25 application. The results of this research prove that transformational leadership style, organizational culture and work climate had a positive effect on employee performance.

Keywords. Transformational leadership Style, Organizational Culture, Work Climate, Employee Performance

Abstrak. Kinerja karyawan adalah pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan atas pengalaman kecakapan dan waktu tertentu. Dalam kinerja karyawan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dapat mempengaruhi aktifitas dalam mendorong sebuah kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Berdasarkan pendekatan analisis data yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan survei berupa kuesioner untuk mengumpulkan data, yang nantinya akan dianalisis menggunakan metode statistik. Pada penelitian ini, digunakan Teknik sampling yaitu Teknik purposive sampling serta seluruh populasi digunakan sebagai penelitian ini sejumlah 100 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan dari aplikasi SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci . Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, iklim kerja, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan sebuah kelompok individu yang dipilih secara spesifik untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan maksud memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat [1]. Faktor ini mendorong setiap instansi untuk bekerja secara efektif, produktif, dan efisien dalam memberikan pelayanan publik, sehingga mendorong mereka untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang mereka miliki.

Sumber daya manusia merupakan elemen berharga bagi sebuah perusahaan yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan memiliki kualitas dan kemampuan yang unggul, sumber daya manusia mampu mengoptimalkan operasional perusahaan. Manusia berperan sebagai pendorong pertumbuhan suatu perusahaan, karena mereka mampu merancang strategi dan menghasilkan inovasi guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat produktivitas karyawan menjadi kunci utama dalam mendukung peningkatan hasil kerja di perusahaan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena mereka menjadi penggerak seluruh aktivitas dan operasional perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan meradalah pencapaian yang diperoleh oleh seseorang karyawan didalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan atas pengalaman kecakapan dan waktu tertentu [2]. Dalam kinerja karyawan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dapat mempengaruhi aktifitas dalam mendorong sebuah kinerja karyawan itu sendiri, untuk itu karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kecamatan Sidoarjo dapat dilihat dari aspek kedisiplinan dalam absensi sehingga dapat berpengaruh dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara secara langsung yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo, Dalam situasi ini, lingkungan kerja memerlukan peningkatan dan hubungan antar anggota belum mencapai tingkat optimal. Keadaan ini dapat menyebabkan kurangnya semangat anggota dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Semuanya ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal di dalam 43 buah organisasi. Penelitian sebelumnya juga telah membuktikan bahwa iklim kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo masih terdapat pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi, misalnya masih banyak karyawan tidak hadir. Berikut rincian data karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo pada tahun 2022 -2023 mulai bulan Juni 2022-Juni 2023.

Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Seyatannya	Tingkat Absensi
A	B	C	$d = b \times c$	E	$F = d - e$	$\frac{g = e}{d} \times 100\%$
Juni	100	21	2100	8	2092	0,38
Juli	100	21	2100	4	2096	0,19
Agustus	100	22	2200	5	2195	0,22
September	100	22	2200	7	2193	0,31
Oktober	100	21	2100	3	2097	0,14
November	100	22	2200	2	2198	0,90
Desember	100	22	2200	5	2195	0,22
Januari	100	21	2100	5	2095	0,23
Februari	100	20	2000	3	1997	0,15
Maret	100	22	2200	4	2196	0,18
April	100	19	1900	5	1895	0,26
Mei	100	21	2100	3	2097	0,14
Juni	100	19	1900	5	1895	0,26

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Dunia usaha atau perusahaan sangat membutuhkan pimpinan reformis yang dapat bertindak sebagai agen transformasi serta mendorong interaksi positif antara atasan dan bawahan. Selain memberikan lebih banyak perhatian kepada bawahannya dan memenuhi kebutuhan perkembangan mereka, pemimpin transformasional dapat, menginspirasi dan memotivasi timnya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan kelompok atau organisasi dengan mengubah cara mereka dalam memandang masalah yang muncul [1].

Faktor pendorong kinerja karyawan yang lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu nilai dasar dalam melakukan pengolaan serta pengorganisasiannya, nilai dalam organisasi memiliki kepercayaan yang di pegang teguh maupun jarang terungkap [3]. Sesuai dengan siklus budaya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo memiliki kriteria pelayanan dengan adanya peraturan dan proses layanan yang seharusnya ditindak lanjuti dengan ketepatan standart serta kebijakan mengenai layanan. Hal ini mendorong dalam melakukan nilai yang harus dicapai dengan adanya hak yang dapat dimengerti dan dipahami oleh masyarakat sidoarjo. 30

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu iklim kerja. Iklim kerja dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik yang mencerminkan semangat, ethos, dan suasana hati dari setiap karyawan [4]. Hasil wawancara dengan seorang pegawai yang secara langsung mengalami kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang berselisih paham sehingga kerja sama antar pegawai tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Hal ini hubungan antar permasalahan tersebut sepenuhnya masih perlu dibenahi.

Hal ini sependapat dengan hasil dari penelitian para peneliti terdahulu, antara lain, bahwa membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional [4]. kemudian budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [5]. Serta iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Hal ini sering digambarkan dalam kaitannya dengan bagaimana hal ini mempengaruhi pemimpin dalam meningkatkan perilaku kolaboratif dan saling percaya, efikasi diri kelompok, dan pengembangan tim [7]. Selain itu, kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya agar bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien mempunyai dampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan [8].

State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan, sedangkan *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antar variable independent gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dalam penulisan penelitian ini dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah variable yang digunakan. Sementara itu, penelitian ini menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independent dari budaya organisasi dan iklim kerja. Berdasarkan penulisan diatas, peneliti memiliki iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Maka dalam penelitian ini penelitian mengambil judul tentang “Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Rumusan Masalah : Apa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs : Sesuai kategori SDGs 13 adalah mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya.

Literatur Review

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yakni suatu keahlian yang dimiliki individu guna mempengaruhi orang disekitarnya yang berkenaan dengan pekerjaan, dengan tujuan guna memperoleh hasil yang sesuai dengan target organisasi atau tujuan-tujuan yang sudah ditentukan oleh Perusahaan [2]. Maka kesimpulan dari gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dapat mengubah pendapat, sikap, dan keyakinan setiap anggota perusahaan.

Terdapat karakteristik individu dan organisasi yang mempengaruhi perilaku pemimpin dan selanjutnya dapat mempengaruhi pengikut atau karyawan dalam bekerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat indikator yaitu Inspirasi Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation [1].

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pemaknaan akan nilai fundamental yang dipatuhi serta dihargai seluruh anggota organisasi, serta memiliki fungsi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, meningkatkan kestabilan sistem sosial, serta sebagai pembentuk sikap dan perilaku anggota organisasi [3]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang budaya organisasi mendeskripsikan seperangkat asumsi bersama yang memandu perilaku anggota organisasi. Inti dari budaya ini adalah sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko. Terdapat 7 indikator yang menjadi tolak ukur budaya organisasi, sebagai berikut: 1. inovasi serta keberanian mengambil risiko 2. perhatian terhadap detail, 3. Berorientasi kepada hasil, 4. Berorientasi terhadap manusia, 5. Keagresifan, 6. Stabilitas.

3. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan manusia tempat karyawan atau organisasi bekerja dan yang keberadaannya merupakan sesuatu yang tidak berwujud atau kasat mata, tetapi yang ada [4]. Suasana kerja dapat diartikan sebagai suatu karakteristik yang menambah karakter atau warna, semangat, suasana, dan suasana hati setiap karyawan [5]. Beberapa poin yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat komunikasi dalam suatu organisasi sebagai berikut: Pemecahan masalah, Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, Interaksi antar karyawan, Kepercayaan sesama [9].

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil upaya individu dalam mencapai tujuan tugas yang diberikan, dilihat dari segi kualitas ataupun kuantitas [1]. Kinerja karyawan suatu tingkah laku yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi dalam bekerja yang dihasilkannya dalam perannya diperusahaan [10]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan hampir semua metode evaluasi kerja dengan memperhitungkan kuantitas, kualitas, serta tepat waktu. Kuantitas adalah jumlah yang perlu untuk selesai atau tercapai. Kualitas, adalah mutu produk atau hasil produksi yang dipersyaratkan. Ketepatan waktu, yaitu terjadi pada waktu yang dijadwalkan. Terdapat beberapa Indikator kinerja dapat dikategorikan menjadi 6 kategori, sebagai berikut: Efisien untuk menentukan apakah yang dilakukan sudah benar atau sesuai, Efektif untuk menentukan kebenaran dalam melakukan suatu pekerjaan. Kualitas digunakan untuk menilai sejauh mana produk maupun jasa yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan serta harapan pelanggan. Ketepatan waktu digunakan untuk mengukur sejauh mana tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, Produktivitas digunakan untuk mengukur nilai tambah dari suatu proses dibandingkan dengan nilai modal dan tenaga kerja yang digunakan, serta Keselamatan digunakan untuk mengevaluasi kesehatan keseluruhan organisasi dan lingkungan kerja para pegawai dari perspektif keselamatan [1].

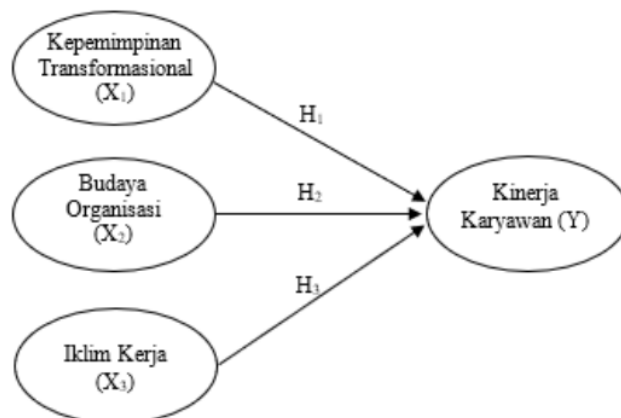
4

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif, dengan kuesioner sebagai alat guna mengumpulkan data, yang nantinya akan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil analisis tersebut akan disajikan secara sistematis untuk mempermudah pemahaman dan kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, dimana lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena terdapat permasalahan yang cukup tinggi.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup beragam objek serta subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik khusus. Peneliti menetapkan Batasan wilayah ini sebagai objek studi, dan melalui peneliti tersebut, kemudian dapat mengambil kesimpulan yang relevan [11]. Dalam penelitian ini, semua karyawan digunakan sebagai sample. Sehingga populasi yang digunakan penelitian ini sejumlah 100 karyawan. Pada penelitian ini memakai teknik sampling *purposive sampling*, suatu metode pengambilan sample di mana peneliti dengan selektif memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa dan lain-lain. sehingga teknik sampling ini untuk memilih unit pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Sidoarjo. sebuah teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa.

Tujuan dari dilakukannya pengumpulan data adalah guna menggapai target ataupun sasaran yang sudah ditetapkan untuk mempermudah dan mendukung kebutuhan dalam penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner [12]. Sedangkan Teknik analisis data berupa pernyataan yang diberikan kepada responden dimana penilaiannya menggunakan bobot dan jarak, jadi tingkat pengukurannya memakai skala likert. Dalam penelitian ini, skala likert terdiri dari lima tingkatan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju [12]. Dalam analisis data, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah salah satu teknik statistics yang dimanfaatkan guna mengukur hubungan antar variable independent dengan variable dependen [29]. Teknik analisis data memakai analisis regresi linier. Regresi linier berganda merupakan media ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independent dan variable dependent [39]. Dilakukan dengan pengujian uji instrument data (uji validitas serta reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji linearitas) dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (T), uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinasi berganda (R²) dengan diukur melalui program aplikasi SPSS statistic. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari katagori di atas dapat ditarik hipotesis. Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis [12]. Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H3: Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (R-hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.566	0.196	0.000	Valid
	X1.2	0.614	0.196	0.000	Valid
	X1.3	0.559	0.196	0.000	Valid
	X1.4	0.696	0.196	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.497	0.196	0.000	Valid
	X2.2	0.432	0.196	0.000	Valid
	X2.3	0.602	0.196	0.000	Valid
	X2.4	0.523	0.196	0.000	Valid
	X2.5	0.731	0.196	0.000	Valid
	X2.6	0.597	0.196	0.000	Valid
Iklim Kerja (X3)	X3.1	0.428	0.196	0.000	Valid
	X3.2	0.597	0.196	0.000	Valid
	X3.3	0.500	0.196	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.639	0.196	0.000	Valid
	Y.2	0.696	0.196	0.000	Valid
	Y.3	0.665	0.196	0.000	Valid
	Y.4	0.754	0.196	0.000	Valid
	Y.5	0.677	0.196	0.000	Valid
	Y.6	0.639	0.196	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kusioner dari semua variabel memiliki r hitung lebih besar dari 0.196 (r hitung > 0.196), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari < 0.05. Alhasil pengujian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.849	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.810	0.6	Reliabel
Iklm Kerja (X3)	0.884	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai *crocbach's alpha* sebesar 0.849, variabel X2 budaya kerja sebesar 0.810, variabel X3 iklim kerja sebesar 0.884, dan variabel Y kinerja karyawan sebesar 0.823. Maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 . Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.19888201
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.080
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Test Statistic</i>		.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.111 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel 4, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *Asymp.sig* dari uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.111 ($0.111 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	F	<i>Sig. Deviation from linearity</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.481	0.214	Linier
2	Budaya Organisasi	0.993	0.475	Linier
3	Iklim Kerja	0.236	0.871	Linier

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 pengujian diatas dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} X1 memiliki nilai 1.481 dengan nilai signifikan $0.214 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). F_{hitung} X2 memiliki nilai 0.993 dengan nilai signifikan $0.993 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan linier antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). F_{hitung} X3 memiliki nilai 0.236 dengan nilai signifikan $0.871 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan variabel iklim kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.471	2.124
	Budaya Organisasi	.413	2.419
	Iklim Kerja	.554	1.805

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai 2.124 < 10, untuk variabel X2 budaya organisasi memiliki nilai 2.419 < 10, dan untuk variabel X3 iklim kerja memiliki nilai 1.805 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

45

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	1.190	1.840	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.334	.121	.220	2.762	.007
	Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000
	Iklim Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Pada tabel 5, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.190 + 0.334X_1 + 0.575X_2 + 0.484X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. *Constant*

Konstanta (a) yang bernilai positif 1.190 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variable independen terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja, maka nilai variable terikat kinerja karyawan tetap konstan sebesar 1.190.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

Koefisien bernilai positif 0,334 antara variable gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dengan ini bisa dikatakan bahwa variable ini mempunyai hubungan yang bisa dibalang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variable gaya kepemimpinan transformasional bertambah 0,01 atau 1%, maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 33,4%

3. Budaya organisasi

Koefisien bernilai positif 0,575 antara variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa variable ini mempunyai hubungan yang bisa dibalang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variable budaya organisasi bertambah 0,01 atau 1%, maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 57,5%

4. Iklim kerja

Koefisien bernilai positif 0,484 antara variable iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini bisa dikatakan bahwa variable ini memiliki hubungan yang bisa dibalang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variable iklim kerja bertambah 0,01 atau 1%, maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 48,4%

41 Uji Parsial (T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.190	1.840		.647	.720	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.334	.121	.220	2.762	.007	
Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000	
Iklim Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002	

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Uji t pada penelitian ini menggunakan nilai signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$), dengan t-tabel senilai 1,6608. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji-t menghasilkan t-hitung sebesar 2.762 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variable *independent* yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variable *dependent* yaitu kinerja karyawan.
- Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji t menghasilkan t-hitung sebesar 5.810 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *independent* yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap variable *dependent* yaitu kinerja karyawan.
- Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji t menghasilkan t-hitung sebesar 3.169 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,002 < 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *independent* yaitu iklim kerja berpengaruh terhadap variable *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.884 ^a	.712	.702	1.21747

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 5, menunjukkan bahwa nilai R diperoleh nilai sebesar 0.884 atau (88,4%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.884 ^a	.712	.702	1.21747

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R²) adalah sebesar 0,712. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja.

Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Hasil uji diatas membuktikan bahwa variable gaya kepimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Perihal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo mempunyai kemampuan untuk mendukung dan memajukan keberanian anggotanya, bertindak dengan rela berkorban demi kepentingan kelompok, memiliki kemampuan untuk menawarkan ide-ide yang kreatif, memiliki kemampuan untuk mengembangkan visi masa depan yang menarik, dan memiliki kapasitas untuk memberdayakan dan melatih anggotanya.

Studi empiris menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi sehingga karyawan mampu dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan. Kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi pimpinan menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulain merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga pegawai memiliki perasaan yang dimana pimpinan sangat memperhatikan dirinya hal ini terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja pada pegawai kantor kecamatan tanggulain.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli atau teori yang berpendapat bahwa tujuan organisasi lebih banyak disepakati oleh para manajer puncak di perusahaan dengan pemimpin transformasional, dan hal ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan [3]. Hasil analisis dari penelitian ini konsiten dengan penelitian [6], yang membuktikan bahwa variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu penelitian oleh [14] menunjukkan bagaimana kinerja karyawan di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Penelitian oleh [15] juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak penting serta menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [16] juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, maka hipotesis kedua diterima.

Studi empiris menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi agresif lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa perusahaan mendorong anggotanya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif dan agresif sehingga karyawan lebih memaksimalkan untuk bekerja sesuai target yang diberikan organisasi. Hal ini dapat dikatakan budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo mampu mendorong anggota staf untuk lebih berani mengambil risiko dan lebih kreatif, mendorong mereka untuk bertindak agresif dan kompetitif, dan mengantisipasi bahwa mereka akan mampu menganalisis dan memperhatikan detailnya. Focus pada hasil yang dicapai, menonjolkan budaya perusahaan yang sehat sebagai panduan pertumbuhan, dan selalu waspada terhadap bahaya yang dihadapi karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli atau teori yang berpenapat bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya bahkan terhadap satu sama lain [1]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang diteliti oleh [17] yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilaksanakan oleh [23] juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [19] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [7] juga membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya iklim kerja dengan kinerja karyawan membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, maka hipotesis ketiga diterima.

Studi empiris menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi pemecahan masalah lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa dapat mengambil andil dalam suatu pemecahan masalah sehingga karyawan memiliki rasa tanggungjawab yang lebih atas pekerjaan yang diberikan dan karyawan berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu. Dengan kata lain karyawan bertanggung jawab atas suatu masalah yang terjadi ditempat kerja, karyawan bekerja sesuai SOP atau peraturan yang telah ditentukan karyawan selalu menjaga dengan baik hubungan antar karyawan dan karyawan merasa diakui dalam pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatkan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja [20]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi iklim kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [4] juga menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [21] juga membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan dan hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Didasarkan hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Djas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, yang artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah tepat.
2. Didasarkan pada hasil uji hipotesis kedua ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo.
3. Didasarkan pada hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- [2] L. Indayani and Sumartik, *Manajemen Perubahan*, Ke-1., vol. 0. Umsida Press, 2019.
- [3] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi ke-1. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
- [4] A. Risambessy and P. L. Wairisal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja

- dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *IQTISHODUNA*, vol. 17, no. 2, 2021.
- [5] L. Lubetri and S. N. Azizah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 450–465, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i3.490.
- [6] F. R. Husain and S. Sumartik, “The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, Feb. 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i0.857.
- [7] M. Syaifuddin and S. Sumartik, “The Effect of Organizational Commitment , Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 17, Nov. 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.819.
- [8] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ke-3. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- [9] V. Johannes, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia,” *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, no. 3, 2021.
- [10] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [11] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariaate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan)*. 2018.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan 12. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [13] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- [14] A. Prayudi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai),” *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–72, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.lmiimedan.net>
- [15] N. Tailan, A. A. D. Widyani, and N. M. S. Utami, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung,” *Values*, vol. 2, no. 2, pp. 343–352, 2021, [Online]. Available: <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- [16] C. A. Tangkudung and R. N. Taroreh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gran Central Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 1, pp. 1382–1391, 2021.
- [17] Y. Susilowati, S. L. Ratnasari, and H. W. Nasrul, “The Effect Of Competency, Communication, Organizational Culture And Training On Nurse Performance,” *DIMENSI*, vol. 9, no. 3, pp. 397–411, 2020.
- [18] A. S. Haemin and S. Suwarsi, “Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–4, 2022, doi: 10.29313/jrmb.v2i1.607.
- [19] M. L. Maulana and M. Oetarjo, “The Influence of Transformasional Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variabel,” *Hum. Resour. Manage.*, vol. 18, no. 2, 2023, [Online]. Available: <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/887>
- [20] M. Tampubolon, “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *J. Akutansi, Manajemen, Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 90–105, 2021.
- [21] E. P. Sainong, Suarga, and Kasmawati, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa,” *Al Asma; J. Islam. Educ.*, vol. 3, no. 1, 2021.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
3	ejurnal.esaunggul.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	repository.wiraraja.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	1%
8	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%

10	ojs.unm.ac.id Internet Source	1 %
11	www.scribd.com Internet Source	1 %
12	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
14	journal.unilak.ac.id Internet Source	<1 %
15	doku.pub Internet Source	<1 %
16	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
19	etheses.iainpekalongan.ac.id Internet Source	<1 %
20	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
21	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %

22	journal.uc.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.murnisadar.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
25	www.scilit.net Internet Source	<1 %
26	Aditya Novi Puspita, Sumartik Sumartik. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2023 Publication	<1 %
27	Elisabeth Deta Lustiyati, Nur Alvira Pasca Wati, Yelli Yani Rusyani, Jati Untari. "Environmental ignorance behaviour index (EIBI) of the student organization member at Universitas Respati Yogyakarta", MEDIA ILMU KESEHATAN, 2023 Publication	<1 %
28	Fania Mutiara Savitri, Alfizi Alfizi. "MEDIASI STRATEGI DALAM HUBUNGAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BISNIS", Solusi, 2019 Publication	<1 %

29	Fazar Kumaladewi, Rauda Asny Pelupessy. "Determinan Pengambilan Keputusan Menjadi Akseptor Kontrasepsi Implan", Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia, 2018 Publication	<1 %
30	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
31	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
32	repo.unand.ac.id Internet Source	<1 %
33	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
38	Hery Winoto Tj, Melitina Tecoalu, Ika Gunawan. "Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja	<1 %

terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2022

Publication

39

Ni Made Dwi Priskilla, I Putu Santika.
"IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PURI SARON HOTEL SEMINYAK", Journal of Applied Management Studies, 2020

Publication

<1 %

40

ceredindonesia.or.id

Internet Source

<1 %

41

conference.upnvj.ac.id

Internet Source

<1 %

42

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

43

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

44

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

45

jim.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

46

www.repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

47

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta", Widya Manajemen, 2021

Publication

<1 %

48

Erinna Indah Cahyaningrum, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On