



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9149-9160

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan

Angriawan^{1✉}, Bahar Sinring², Zaenal Arifin³

Universitas Muslim Indonesia

Email: angriawan888@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan kinerja Pegawai (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 55 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan (2) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan. (3) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the current performance conditions of PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan employees. As for the variables used in this study are Leadership Style (X1), Compensation (X2), Organizational Culture (X3) and Employee performance (Y). For the sample in this study 55 respondents. The type of research used in this study is quantitative research using primary data. For the sampling technique in this study using the survey method. While for the analysis method used in this study, namely data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t) and simultaneous determination test R². The research results show that: (1) Leadership style has a positive and significant influence on the performance of PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan employees. (2) Compensation has a positive and significant influence on the performance of PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan employees. (3) Organizational culture has a positive and significant influence on the performance of PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan employees.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Perusahaan Listrik Negara atau yang biasa di sebut dengan PT PLN (Persero) berkomitmen untuk terus meningkatkan dan memperkuat kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai langkah utama dalam menjawab tantangan masa depan. SDM yang gesit dan adaptif menjadi kunci perusahaan untuk terus bertransformasi menjadi perusahaan bertaraf dunia hingga mampu mencapai tujuan yang jauh lebih tinggi yaitu menjadi Global Top 500 World Class Company, dengan ekspansi bisnis tingkat dunia yang tetap mengakar, melayani rakyat Indonesia dengan energi berkeadilan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya kinerja pegawai yang optimal sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Peningkatan kinerja pegawai pada PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan yang di singkat PLN UP3 Makassar Selatan secara teoritis maupun empiris dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik secara universal maupun kontingensi. Seperti faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi. Dimana capaian kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Pada tanggal 28 September 2020 PLN telah menetapkan Core Value AKHLAK sebagai rumusan nilai-nilai perusahaan, melalui Keputusan Direktur Utama No. 0073.P/DIR/2020. Core Value AKHLAK menjadi perekat identitas dan budaya kerja yang berperan penting dalam mendorong perbaikan berkelanjutan di lingkungan BUMN.

Bersinergi dengan inisiatif strategis Transformasi, PLN dibentuk dan bertindak berdasarkan nilai-nilai AKHLAK. Hal ini berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan bisnis dengan memegang teguh kepercayaan yang diberikan (Amanah), terus belajar dan mengembangkan kapabilitas (Kompeten), saling peduli dan menghargai perbedaan (Harmonis), berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara (Loyal), terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan (Adaptif) serta membangun kerjasama yang sinergis (Kolaboratif).

Menurut Siagian (2011 : 110) dalam kenyataannya para pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu, jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan (Kartono, 2006).

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Suhariadi (2013: 164), kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu Perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting. Keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono : 2003). Dengan kata lain bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Sudarmanto : 2009). budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan Bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Ada 4 dimensi budaya organisasi menurut Chang (2007) sebagai berikut:

- 1) Mission culture: anggota dapat mengambil tanggung jawab secara efisien menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2) Adaptive culture : fitur dari budaya tersebut dapat memenuhi tuntutan pelanggan melalui fokus strategi pada lingkungan eksternal.

- 3) Clan culture: keterlibatan anggota dan harapan pada perubahan cepat dari lingkungan eksternal. Budaya tersebut menekankan bahwa anggota harus memainkan peran dengan efisiensi tinggi dan mereka akan mengekspresikan rasa tanggung jawab keterlibatan yang kuat dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih.
- 4) Bureaucratic culture: budaya organisasi tersebut dapat memberikan metode yang sistematis untuk melakukan kegiatan komersial. Juga, dengan konsistensi yang tinggi, kepatuhan dan kerjasama di antara anggota, dapat meningkatkan kegiatan organisasi dan efisiensi kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penggunaan angka-angka dalam penelitian ini agar lebih sistemasi. Angket atau (kuesioner) digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Jenis data kuantitatif digunakan untuk menghitung hasil olah data statistik sedangkan data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan beberapa hal secara naratif mengenai data yang disajikan. Sumber data yang digunakan data Primer dan Sekunder

Data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang akan dicapai dalam riset haruslah data yang benar, karena data yang salah akan menghasilkan informasi yang salah. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, Pembagian Kousioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor PLN UP3 Makassar Selatan sebanyak 163 orang pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 orang. Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis deskriptif, Analisis regresi berganda Uji Validitas dan Realiabilitasdan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,746	0,265	Valid
	X1.2	0,791	0,265	Valid
	X1.3	0,789	0,265	Valid

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
	X1.4	0,810	0,265	Valid
	X1.5	0,760	0,265	Valid
X2	X2.1	0,854	0,265	Valid
	X2.2	0,818	0,265	Valid
	X2.3	0,809	0,265	Valid
	X2.4	0,800	0,265	Valid
	X2.5	0,734	0,265	Valid
	X3	X3.1	0,849	0,265
X3.2		0,894	0,265	Valid
X3.3		0,866	0,265	Valid
X3.4		0,900	0,265	Valid
X3.5		0,894	0,265	Valid
Y	Y.1	0,804	0,265	Valid
	Y.2	0,654	0,265	Valid
	Y.3	0,660	0,265	Valid
	Y.4	0,817	0,265	Valid
	Y.5	0,764	0,265	Valid

Berdasarkan tabel yakni pengujian validitas atas variabel independent (gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi). Dari tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (55-2=53) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,265 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
X1	0,835	0,60	Reliabel
X2	0,858	0,60	Reliabel
X3	0,926	0,60	Reliabel
Y	0,791	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Uji analisis regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.006	2.625		.383	.703
	GAYA KEPEMIMPINAN	.616	.102	.629	6.026	.000
	KOMPENSASI	.185	.101	.190	1.833	.073
	BUDAYA ORGANISASI	.147	.085	.150	1.724	.091

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data regresi antara gaya kepemimpinan (X1),Kompensasi (X2),Budaya organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y: 1.006 + 0.616 X1 + 0,185 X2 + 0,147 (X3)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Nilai Konstanta yaitu $b_0 = 1,978$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 10,06 atau 10,6%.

2) Gaya Kepemimpinan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,616. Mempunyai arti bahwa apabila gaya kepemimpinan bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

3) Kompensasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0,185. Mempunyai arti bahwa apabila kompensasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan.

4) Budaya Organisasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X3) adalah sebesar 0,147. Mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.635	3	62.545	27.962	.000 ^b
	Residual	114.074	51	2.237		
	Total	301.709	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 55 - 3 - 1 = 51$ maka f tabel didapat = 2,786. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $27.962 > 2,786$ nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.006	2.625			.383	.703
	GAYA KEPEMIMPINAN	.616	.102	.629		6.026	.000
	KOMPENSASI	.185	.101	.190		1.833	.073
	BUDAYA ORGANISASI	.147	.085	.150		1.724	.091

a. Dependent Variable: KINERJA

Berikut akan dijelaskan secara parsial gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3):

- 1) untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar 6.026 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6.026 > 1,675$ maka dapat disimpulkan dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 2) untuk t hitung kompensasi sebesar 1.833 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $1.833 > 1.675$ maka dapat disimpulkan dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 3) untuk t hitung budaya organisasi sebesar 1.724 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar

1.724 > 1.675 maka dapat disimpulkan dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.600	1.496

tabel diatas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,600 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar selatan 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam bentuk capaian kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar selatan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Thoah 2013 Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat. Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Setiap pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan, kepribadian dan situasi dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung gaya kepemimpinan sebesar 6.026 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 6.026 > 1,675 , dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan Giri Dwi Ananda, Salim Basalamah, Roslina Alam, Zaenal Arifin (2022), Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi.

2. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung kompensasi sebesar 1.833 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $1.833 > 1,675$, dengan demikian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa pemberian budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sudarmanto 2009, budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan Bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung budaya organisasi sebesar 1.724 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $1.724 > 1,675$, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Fitriani, Sri Fitayanti dan Linda Lerebulan (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Al-Giffari, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 494-504. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3686>
- Amang, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 210-230. <http://repository.umi.ac.id/3216/>
- Amra, Wahidah; Hamzih, Muhammad. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar" dalam Journal of Management Science (JMS), Volume 1 No.2 (2020) Juli-Desember*: 233. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/231/245>
- Chang, Su-Chao, and Ming-Shing Lee. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The learning organization*: Emerald Group Publishing Limited. Vol, 14 No. 2.2007, PP. 155-185.
- Dashboard Budaya PT PLN (Persero), <https://budaya.pln.co.id/dashboard-budaya> diakses 27 Mei 2024
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasan, I, A., Basalamah, S., Amang, B., & Bijang, J., 2023. *The Influence of Leadership, Work Environment, Competence, And Character Development, On Organizational Commitment And Employee Performance In Banking In Sinjai Regency, International Journal of Professional Business Review*. <https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/2176>

- Hasibuan, Malayu., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Mudatsir, Andi Afthari., Gani, Achmad., La Mente., Ajmal., & Arifin, Zaenal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. *Center of Economic Student Journal*, Vol. 4, No. 1. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/114>
- R, N., Sinring, B., & Basalamah, M. S. A. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa, dalam Innovative: Journal Of Social Science Research Vol.3 No.3*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2291>
- Rahmat, F., Basalamah, S., Gani, A., & Sinring, B., 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Baubau, Journal of Management Science (JMS)*. Volume 3 No.1: 78.79. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/847/901> diakses 11 Juni 2024
- Ramlawati, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *(CESJ) Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 77-85. <http://repository.umi.ac.id/548/1/4%20jurnal.pdf>
- Razak, St Rahmi, & Asmar. 2020. *Pengaruh Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku, Journal of Management Science (JMS)*. Volume 1 No.2: 78.79. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/229/243>
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior*: Pearson Higher Ed.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Terjemahan oleh Diana Angelica, Riana Cahyani dan Abdul Rasyid. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Terjemahan oleh Diana Angelica, Riana Cahyani dan Abdul Rasyid. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

- Sedarmayanti., (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinaga, N. A. (2023). "Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sibolga". *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 39–50.
- Sugiyono., (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo., (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.