



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Kerja Pada CV. Surya Pratama Indonesia Medan

Agus Jaya Zega¹, Vira Anjani², Ahmad Karim³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: zegajayazega@gmail.com

Abstrak

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seperapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Loyalitas Kerja Yaitu Dengan Membahas Masalah 1). Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV Surya Pratama Indonesia Medan 2). Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia Medan 3) Apakah Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Dan Budaya Organisasi 4) Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia Medan ? “ Pendekatan Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Dan Menekankan Pada Analisis Data-Data Numerik (Angka) Yang Diolah Dengan Metode Statistik Penelitian Ini Dilaksanakan Di Perusahaan CV Surya Pratama Indonesia Yang Beralamat Di Jln.Boulevard Barat Raya R.5 No.8 Kec Percut Sei Tuan,Kota Medan, Sumatera Utara. Objek Populasi Didalam Perusahaan Ini Adalah Seluruh Anggota Karyawan Dari CV Surya Pratama Indonesia Yang Berjumlah 150 Orang Dengan mengambil Sampel dari penelitian Sebanyak 50 responden dengan hasil pengujian ini adalah F hitung adalah 55,924 > dari nilai T tabel 0,2802 Dengan berdasarkan tabel diatas bahwa total nilai signifikansi dari variabel X1, X2, X3 terhadap Y adalah sebesar 0,001 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Efektivitas Kerja karyawan (Y) dan H1 diterima berdasarkan hasil perhitungan diuji variabel mediasi bahwa nilai pengaruh langsung X1,X2,X3 terhadap Y melalui Z sebesar 1,156 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,8341 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X1, X2, X3, melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi, Efektivitas, Loyalitas.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi ini Peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi seluruh individu perusahaan dalam Melaksanakan aktivitas dalam perusahaan, dengan menitik beratkan pada aspek Sumberdaya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada Pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang Dilakukan oleh tenaga kerja yang secara langsung mempengaruhi produk yang Dihasilkan di sebuah perusahaan (Anwar : 2014).

Begitu halnya di CV surya pratama Indonesia akhir-akhir ini mengalami banyak masalah yang terjadi diantaranya adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat semena-mena oleh pemimpin, benefield yang kurang memadai, disiplin kerja yang kurang sehat antar anggota kerja, konflik didalam kerja, serta serta hal-hal lain yang dapat memicu kurangnya efektivitas serta loyalitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Admosoeprpto : 2016). Fenomena yang terjadi di CV. Surya Pratama Indonesia ini sangatlah berpengaruh signifikan terhadap efekiitas kerja dan loyalitas para karyawan saat ini sehingga peneliti sendiri termotivasi untuk melakukan penelitian di CV. Surya Pratama Indonesia (Afandi : 2018).

Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan organisasi diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi organisasi itu sendiri, Untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya kepemimpinan yang otoriter, disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya, Serta budaya organisasi atau lingkungan kerja yang memadai bagi organisasi itu sendiri (Burhaddin : 2019).

Gaya kepemimpinan otoriter adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana pemimpin cenderung menentukan kebijakan dan mengambil keputusan tanpa banyak partisipasi dari bawahan (Afif : 2016). Dalam lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan otoriter dapat berpengaruh pada kinerja dan efektivitas kerja karyawan (Edi : 2014). Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau terkekang oleh kebijakan dan perintah yang kuat dari pemimpin, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka (Gozali : 2018).

Gaya kepemimpinan yang otoriter adalah menjadi salah satu faktor yang dapat memicu hidupnya efektifitas kerja dan loyalitas kerja dalam organisasi dimana Menurut (Hasibuan 2012), kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau otoritas mayoritas mutlak tetap dalam manajemen atau manajemen patuhi sistem otoritas pusat. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditentukan oleh pemimpin, bukan oleh bawahan termasuk untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan keputusan dalam membuat proses.

Begitu juga halnya dengan Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut (hasibuan, 2012) menyatakan Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan Karena disiplin kerja organisasi dan karyawan organisasi dapat mencapai tujuannya program kerja yang sedang dikerjakannya. Disiplin kerja bagian atau variabel yang sangat penting Dalam pengembangan manajemen sumber daya Oleh karena itu, masyarakat diharapkan disiplin.Mengatur tanpa kesalahan, tidak teratur atau hilang, dan akhirnya pemborosan pekerjaan. disiplin adalah adanya kesadaran, Kesediaan karyawan untuk mengikuti semuanya Aturan dan standar yang ada organisasi Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin.

Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pengertian dari mediasi itu sendiri adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga (unsur ketiga) dalam penyelesaian suatu masalah. Dan disini produktivitas kerja karyawan yang menjadi perantara untuk menentukan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja faktor yang penting untuk diperhatikan dan menjadi pertimbangan adalah budaya organisasi, komitmen kerja dan perilaku kerja. budaya

organisasi perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. sebagai nilai dan budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang telah diyakini oleh karyawan. dengan demikian, ini menjadi dasar bagi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. sikap dan nilai-nilai yang mengkrystal dalam organisasi memandu pemikiran karyawan. bertindak sesuai dengan sikap dan nilai yang anda yakini. dengan kata lain, "budaya" memastikan bahwa anggota organisasi memenuhi tujuan organisasi.

Semangat dan kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang dapat mempengaruhi budaya kerja di suatu organisasi. Hal ini dapat berpengaruh pada karyawan dalam memberikan pelayanan yang kurang memuaskan, tugas dari pimpinan banyak yang tidak selesai sesuai harapan karena bisa jadi hanya berfokus pada deadline dari pimpinan. Bahkan lebih mengkhawatirkan lagi berakibat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja hanya karena ingin terlihat sempurna di depan pimpinan sehingga loyalitas kerja didalam organisasi semakin berkurang.

Efektivitas Kerja juga merupakan suatu dorongan dalam mengembangkan dan mengoptimalkan kualitas suatu sumber daya manusia. Dalam hal ini efektivitas kerja menjadi salah satu indikator dalam pembangunan pengembangan dan pengoptimalkan sumber daya manusia sebagai dorongan untuk mengelolah lembaga atau instansi pemerintahan yang efektif dan efisien melalui efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja suatu keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain Efektivitas Kerja ialah suatu kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Efektivitas dalam hal ini berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas Kerja merupakan tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan yang diperoleh atau hasil-hasil yang dicapai tepat pada target yang diinginkan baik dari segi waktu, tempat maupun cara kerjanya serta dalam bentuk jumlah kuantitasnya.

Loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. hasibuan (2021:210) , menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. sedangkan suhendi (2017:260) , menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV Surya Pratama Indonesia yang beralamat di Jln.Boulevard Barat Raya R.5 No.8 Kec Percut Sei Tuan,Kota Medan, Sumatera Utara. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kualitas dan pengaruh pimpinan perusahaan, disiplin, dan budaya organisasi serta sifat dan perilaku karyawan CV. Surya Pratama Indonesia, dan sebagai objeknya adalah pemimpin serta karyawan pada CV Surya Pratama Indonesia. Objek populasi didalam perusahaan ini adalah seluruh anggota karyawan dari CV Surya Pratama Indonesia yang berjumlah 150 orang.

(Arifin : 2017) Adapun Rancangan Penelitian Yang Digunakan Dalam Penulisan Penelitian Ini Adalah :

1. Penentuan Masalah Penelitian

Penentuan masalah dalam penelitian merupakan langkah kritis yang menentukan arah dan tujuan dari seluruh proses penelitian. Langkah ini membantu memastikan bahwa penelitian yang dilakukan relevan, bermakna, dan memiliki kontribusi yang berarti terhadap bidang studi atau masyarakat secara umum.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu tahap kunci dalam proses penelitian yang melibatkan mengumpulkan informasi dan fakta-fakta yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis.

3. Penelitian

Penelitian adalah suatu proses sistematis yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan baru, memahami fenomena, mengidentifikasi pola, menguji hipotesis, atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang suatu topik, mengembangkan teori baru, atau mengkonfirmasi teori yang sudah ada.

4. Analisis Data.

Analisis data dalam penelitian merupakan proses mengolah data yang telah dikumpulkan untuk mengidentifikasi pola, tren, hubungan, dan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Langkah ini melibatkan penerapan metode analisis yang sesuai dengan jenis data yang Anda miliki (kuantitatif atau kualitatif)

Telah disebutkan bahwasanya dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional, sehingga dapat dikaitkan dengan variabel yang diperlukan. Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Dalam suatu penelitian ada beberapa instrument dalam pengumpulan data yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi.

1. Wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam dengan jumlah responden yang sedikit (Sugiyono, 2016 :137).

2. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142). Angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan otoriter, disiplin, budaya organisasi, efektivitas kerja karyawan, dan loyalitas kerja pada CV. Surya Pratama Indonesia.

Pada bagian ini peneliti menggunakan cara penyebaran angket melalui cara digital atau menggunakan aplikasi yang membantu peneliti untuk lebih mudah dalam melakukan penyebaran angket kuesioner.

Berikut adalah nama serta kegunaan dari aplikasi yang digunakan :

a. Google-forms (application tools)

Google Forms adalah salah satu alat yang sangat berguna untuk melakukan penelitian skripsi atau penyebaran angket secara online. Berikut ini penjelasan mengenai bagaimana Anda dapat menggunakan Google Forms untuk penelitian skripsi dalam penyebaran angket:

1. Membuat Formulir: Pertama, pengguna perlu masuk ke akun Google dan buka Google Forms. Di sini kita dapat membuat formulir penelitian Anda dengan mengklik tombol "Blank" untuk membuat formulir baru. Beri judul formulir dan tambahkan deskripsi singkat jika diperlukan.

2. Menambahkan Pertanyaan: kemudian pengguna dapat menambahkan berbagai jenis pertanyaan sesuai dengan kebutuhan penelitian Anda. Google Forms mendukung pertanyaan pilihan ganda, isian singkat, paragraf, skala likert, pilihan dropdown, dan banyak lagi. Pastikan pertanyaan jelas dan relevan dengan topik penelitian.

3. Menyusun Pertanyaan: pengguna dapat mengatur pertanyaan dalam urutan yang tepat untuk alur penelitian. pengguna juga dapat mengelompokkan pertanyaan ke dalam beberapa bagian atau halaman jika formulir cukup panjang.

b. Whatsapp application

WhatsApp (WA) adalah aplikasi pesan instan yang banyak digunakan di seluruh dunia. Peneliti juga dapat menggunakan WhatsApp untuk membagikan formulir penelitian kepada responden Anda. Berikut adalah penjelasan langkah-langkahnya:

1. Buat Formulir Penelitian: Pertama, buat formulir penelitian menggunakan alat seperti Google Forms atau alat lainnya yang sesuai. Pastikan formulir tersebut telah selesai dan siap untuk disebar.

2. Simpan Formulir dalam Format yang Tepat: Jika formulir disimpan dalam format dokumen seperti PDF, pastikan untuk mengonversinya ke format yang lebih mudah dibuka di perangkat seluler, seperti PDF atau gambar JPEG. Ini akan memudahkan responden untuk membukanya di WhatsApp.

3. Bagikan Tautan Formulir: Setelah memiliki formulir dalam format yang sesuai, buat tautan yang dapat dibagikan. Pengguna dapat melakukannya dengan mengunggah formulir ke layanan cloud seperti Google Drive atau Dropbox, lalu bagikan tautan publiknya. Pastikan tautan tersebut dapat diakses oleh siapa saja yang memiliki tautan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang digunakan untuk menentukan skor instrument dan menghindari jawaban yang ragu-ragu dari responden serta keperluan analisis kuantitatif, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2016: 93), dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Responden diminta untuk mengisi kolom sesuai dengan arahan yang tersedia di halaman kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, disiplin, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja pada CV Surya Pratama Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 50 karyawan di CV Surya Pratama Indonesia. Responden dibagi berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh variabel-variabel tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Sampel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frenkuensi	Persentase
Jenis kelamin	permpuan	12	24%
	Laki-laki	38	76%
	Total	50	100%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 orang (76%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (24%)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

parameter	Kelas	Frenkuensi	Persentase
	Manajer	4	8%

	Supervisor	7	14%
jabatan	Admin	5	10%
	Karyawan tetap	34	68%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.2. mayoritas responden adalah yang jabatan karyawan sebanyak 34 orang (68%), responden yang jabatan supervisor sebanyak 7 orang (14%), responden yang jabatan admin sebanyak 5 orang (10%), responden yang jabatan manajer sebanyak 4 orang (8%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Parameter	Kelas	Frenkuensi	Persentase
Tingkat Pendidikan	Sarjana	12	24%
	Diploma	4	8%
	Menengah	34	68%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel diatas. mayoritas responden adalah yang tingkat pendidikan menengah sebanyak 34 orang (68%), responden yang sarjana sebanyak 12 orang (24%), responden yang diploma adalah sebanyak 4 orang (8%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Parameter	Kelas	Frenkuensi	Persentase
2 tahun	Sarjana	20	40%
5 tahun	Diploma	15	30%
>5	Menengah	15	30%
Total		50	50

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden adalah yang bekerja sudah dua tahun adalah 20 orang (40), yaitu sebanyak 38 orang (76%), sedangkan responden yang bekerja sudah 5 tahun adalah sebanyak 15 orang (30%) dan diats 5 tahun adalah sebanyak 15 (30)

Pengujian validitas menggunakan spss versi 29 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut :

a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap Pengujian ini dilakukan kepada 50 orang responden , (priyatno, 2016: 51), dengan menentukan nilai R tabel dengan ketentuan $df = n - k = df 50 - 3 = 47$ (0,281).

Tabel 5. Uji Validitas Item Kuesioner Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Item variabel	R hitung	R tabel	validitas
Item X1.1	0,549	0,281	Valid
Item X1.2	0,399	0,281	Valid
Item X1.3	0,578	0,281	Valid
Item X1.4	0,716	0,281	Valid
Item X1.5	0,711	0,281	Valid
Item X1.6	0,580	0,281	Valid
Item X1.7	0,664	0,281	Valid
Item X1.8	0,563	0,281	Valid
Item X1.9	0,612	0,281	Valid
Item X1.10	0,655	0,281	Valid
Item X1.11	0,542	0,281	Valid
Item X1.12	0,630	0,281	Valid
Item X1.13	0,517	0,281	Valid
Item X1.14	0,539	0,281	Valid
Item X1.15	0,634	0,281	Valid

Tabel 5. menunjukkan bahwa semua poin pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel sebesar (0,281) sehingga disimpulkan bahwa R hitung lebih besar dari pada R tabel maka item pernyataan untuk semua X1 dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan

pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah cronbach's alpha.

Kriteria Pengujian Uji Reliabilitas:

- a. Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 Maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 6. Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1)	0,868	0,60	<i>Reliable</i>
Variabel disiplin kerja (X2)	0,909	0,60	<i>Reliable</i>
Variabel budaya organisasi (X3)	0,775	0,60	<i>Reliable</i>
Variabel efektivitas kerja (Y)	0,853	0,60	<i>Reliable</i>
Variabel loyalitas kerja (Z)	0,914	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan uji realibilitas menggunakan Cronbach's alpha melalui spss 29 semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi uji reabilitas.

Uji Normalitas Dilakukan Untuk Memastikan Bahwa: Untuk Model Regresi Dengan Variabel Independen Dan/Atau Dependen Normal Atau Tidak. Ketika Variabel Tidak Terdistribusi Normal Maka Hasil Uji Statistik Akan Berkurang. Pengujian normalitas data dimungkinkan Dilakukan dengan Satu Sampel Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih besar > dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Di sisi lain, hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Jika nilainya jauh di bawah > 0,05 maka data tidak terdistribusi normal, uji normalitas menggunakan tabel one sample kolmogrov smirnov.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter ,Disiplin, Budaya Organisasi, Terhadap Efektivitas Kerja karyawan Dengan membandingkan Sesuai hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pengolahan data sesuai SPSS versi 29 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Efektifitas Kerja karyawan (Y) dan H1 diterima

,Berdasarkan tabel Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarkan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner gaya kepemimpinan otoriter diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator pandangan langkah dan hasil adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X1 dengan rata-rata sebesar 2,6% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “pemimpin yang baik membuat kebijakan sendiri”, hal ini dapat dilihat diindikator kebijakan perusahaan sendiri dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” begitu juga dengan variabel X2 dengan perbandingan hasil kuesioner indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarkan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner kedisiplinan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “waskat” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X2 dengan rata-rata sebesar 3,4% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Bersikap adil dalam kegiatan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan”, hal ini dapat dilihat diindikator balas jasa dengan mayoritas responden sebanyak 78% menjawab “setuju” dan juga variabel X3 pada penelitian tabel. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarkan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Pelaksanaan norma” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X3 dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Kejujuran dalam perusahaan adalah hal yang terpenting”, hal ini dapat dilihat diindikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 80% menjawab “setuju” terhadap variabel Y yaitu indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarkan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Keinginan Kuat Untuk Tetap Menjadi Anggota Organisasi” Dan Indikator “Keinginan Yang Kuat Dalam Organisasi” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel Y dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini dapat dilihat diindikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” dan hasil kajian terdahulu yang sama juga berpengaruh positif dan signifikan setiap variabel sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menjadi pengembangan terhadap kajian terdahulunya

Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter ,Disiplin, Budaya Organisasi, Terhadap loyalitas kerja karyawan Dengan membandingkan Sesuai hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pengolahan data sesuai SPSS versi 29 terhadap variabel Loyalitas Kerja (Z) maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Loyalitas Kerja karyawan (Z) dan H2 diterima ,dengan perbandingan hasil kuesioner indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Berdasarkan tabel Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner gaya kepemimpinan otoriter diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator pandangan langkah dan hasil adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X1 dengan rata-rata sebesar 2,6% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “pemimpin yang baik membuat kebijakan sendiri”, hal ini dapat dilihat diindikator kebijakan perusahaan sendiri dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” Hasil tanggapan dari kuisisioner kedisiplinan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “waskat” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X2 dengan rata-rata sebesar 3,4% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Bersikap adil dalam kegitan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan”, hal ini dapat dilihat diindikator balas jasa dengan mayoritas responden sebanyak 78% menjawab “setuju” kemudian variabel X3 pada penelitian tabel. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Pelaksanaan norma” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X3 dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Kejujuran dalam perusahaan adalah hal yang terpenting”, hal ini dapat dilihat diindikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 80% menjawab “setuju” begitu juga variabel dependent nya yaitu loyalitas kerja (Z) dengan penelitian tabel dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner efektivitas kerja menunjukkan bahwa pada variabel Harga responden banyak yang menjawab ”sangat setuju” sebesar 51%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini

dapat dilihat di “Penerimaan Dari Perusahaan Organisasi (Z.3)” dengan mayoritas responden sebanyak 30 menjawab “setuju “ juga dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penjelasan pengaruh X1, X2, X3, terhadap Z yang menyatakan berpengaruh positif dan signifikan sehingga dari hasil uji ini dapat disimpulkan menjadi penelitian pengembangnya.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Dan Budaya Organisasi ? Dengan membandingkan Sesuai hasil uji variabel mediasi yang telah dilakukan pengolahan data sesuai SPSS versi 29 dengan melihat hasil pengaruh Loyalitas Kerja (Z) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X1, X2, X3, melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dan diterima , Berdasarkan tabel Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner gaya kepemimpinan otoriter diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator pandangan langkah dan hasil adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X1 dengan rata-rata sebesar 2,6% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “pemimpin yang baik membuat kebijakan sendiri”, hal ini dapat dilihat di indikator kebijakan perusahaan sendiri dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” begitu juga dengan variabel X2 dengan perbandingan hasil kuesioner indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner kedisiplinan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “waskat” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X2 dengan rata-rata sebesar 3,4% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Bersikap adil dalam kegiatan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan”, hal ini dapat dilihat di indikator balas jasa dengan mayoritas responden sebanyak 78% menjawab “setuju” dan juga variabel X3 pada penelitian tabel. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Pelaksanaan norma” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X3 dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Kejujuran dalam perusahaan adalah hal yang terpenting”, hal ini dapat dilihat

diindikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 80% menjawab “setuju” begitu juga variabel dependent nya yaitu loyalitas kerja (Z) dengan penelitian tabel dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner efektivitas kerja menunjukkan bahwa pada variabel Harga responden banyak yang menjawab ”sangat setuju” sebesar 51%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini dapat dilihat di “Penerimaan Dari Perusahaan Organisasi (Z.3)” dengan mayoritas responden sebanyak 30 menjawab “setuju “ begitu juga dengan terhadap variabel Y yaitu indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner efektivitas kerja diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Keinginan Kuat Untuk Tetap Menjadi Anggota Organisasi” Dan Indikator “Keinginan Yang Kuat Dalam Organisasi” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel Y dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini dapat dilihat diindikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” dan hasil kajian terdahulu yang sama juga berpengaruh positif dan signifikan setiap variabel sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menjadi pengembangan terhadap kajian terdahulunya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin, Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia Dengan membandingkan Sesuai hasil uji variabel mediasi yang telah dilakukan pengolahan data sesuai SPSS versi 29 dengan melihat hasil pengauh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui loyalitas kerja karyawan dengan hasil , bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X1, X2, X3, melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dan diterima ,dengan perbandingan Berdasarkan tabel Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner gaya kepemimpinan otoriter diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator pandangan langkah dan hasil adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X1 dengan rata-rata sebesar 2,6% Dan item

pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “pemimpin yang baik membuat kebijakan sendiri”, hal ini dapat dilihat di indikator kebijakan perusahaan sendiri dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” begitu juga dengan variabel X2 dengan perbandingan hasil kuesioner indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner kedisiplinan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “waskat” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X2 dengan rata-rata sebesar 3,4% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Bersikap adil dalam kegiatan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan”, hal ini dapat dilihat di indikator balas jasa dengan mayoritas responden sebanyak 78% menjawab “setuju” dan juga variabel X3 pada penelitian tabel. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Pelaksanaan norma” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel X3 dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Kejujuran dalam perusahaan adalah hal yang terpenting”, hal ini dapat dilihat di indikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 80% menjawab “setuju” begitu juga dengan terhadap variabel Y yaitu indikator pada penelitian tabel diatas. dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner Budaya organsasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel indikator “Keinginan Kuat Untuk Tetap Menjadi Anggota Organisasi” Dan Indikator “Keinginan Yang Kuat Dalam Organisasi” adalah idikator yang paling kuat dari semua indikator variabel Y dengan rata-rata sebesar 3,3% Dan item pertanyaan yang paling kuat adalah pernyataan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini dapat dilihat di indikator Pelaksanaan Norma dengan mayoritas responden sebanyak 82% menjawab “setuju” begitu juga variabel dependent nya yaitu loyalitas kerja (Z) dengan penelitian tabel dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 50 responden. Hasil tanggapan dari kuisisioner efektivitas kerja menunjukkan bahwa pada variabel Harga responden banyak yang menjawab “sangat setuju” sebesar 51%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan “Penerimaan THR adalah salah satu tolak ukur saya dalam loyal bekerja”, hal ini dapat dilihat di “Penerimaan Dari Perusahaan Organisasi (Z.3)” dengan mayoritas responden sebanyak 30 menjawab “setuju “ ” dan hasil

kajian terdahulu yang sama juga berpengaruh positif dan signifikan setiap variabel sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menjadi pengembangan terhadap kajian terdahulunya.

KESIMPULAN

Kesimpulan didapatkan dari beberapa rumusan masalah yang ditemukan pada penelitian ini dan menguji data yang berkaitan sehingga mendapat kesimpulan dengan nilai F tabel dalam penelitian ini adalah dan $df(N2) = (n-k) = n-k$ (50-3) adalah 47 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 0,2802 dan nilai F hitungnya adalah sebesar 55,924 yang artinya F hitung hasil diatas adalah $55,924 >$ dari nilai T tabel 0,2802 Dengan berdasarkan tabel diatas bahwa total nilai signifikansi dari variabel X1, X2, X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Efektifitas Kerja karyawan (Y) dan H1 diterima, nilai F tabel dalam penelitian ini adalah $df(N2) = (n-k) = n-k$ (50-3) adalah 47 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 0,2802 dan nilai F hitungnya adalah sebesar 35,911 yang artinya F hitung hasil diatas adalah $35,911 >$ dari nilai T tabel 0,2802 Dengan berdasarkan tabel diatas bahwa total nilai signifikansi dari variabel X1, X2, X3 terhadap Z adalah sebesar $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1), disiplin (X2), budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Z) dan H2 diterima, berdasarkan hasil perhitungan diuji variabel mediasi bahwa nilai pengaruh langsung X1,X2,X3 terhadap Y melalui Z sebesar 1,156 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,8341 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X1, X2, X3, melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, pengaruh total, yang diberikan X1,X2,X3 terhadap Z adalah langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,528 + 1,1588 = 1,6868$. berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 1,539 dan pengaruh tidak langsung adalah 1,6868 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1, X2, X3, melalui Y memiliki pengaruh signifikan terhadap Z.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Admosoeparto, K. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.
- Afandi, pandi (2018), manajemen sumber daya manusia, zanafa publishing, yogyakarta.
- Arifin, j. (2017). Spss 24 untuk penelitian dan skripsi. Jakarta: kelompok gramedia.
- Burhannudin, b., zainul, m., & harlie, m. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: studi pada rumah sakit islam banjarmasin. Jurnal maksipreneur: manajemen, koperasi, dan entrepreneurship, 8(2), 191-206.
- Afif, D. N., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT Hartono Istana Teknolgi Kudus). Journal of Management, 2(2).
- Edy sutrisno.17,(2014).manajemen sumber daya manusia. Jakarta :kencana predana media group.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana
- Gozaly,j dan wibawa, f.w. (2018). Analisis kepuasan kerja dan faktor yang Mempengaruhi loyalitas karyawan .Jurnal integra, 31.
- Hasibuan, m. S. .(2012). Manajemen sumberdaya manusia. Jakarta: bumi aksara.
- Inda Dwi, Astuti. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis terhadap efektivitas kerja karyawan pada cv makmur sentosa surabaya (doctoral dissertation, universitas wijaya putra).
- Juliandi a, irfan, manurung s. (2014). Metodologi penelitian bisnis: konsep dan aplikasi. Medan: umsu press.
- Mega, k., & surya, u. (2016). Peran knowledge sharing dalam meperkuat pengaruh kompetensibdan rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja sdm (studi pada dinas koperasi dan umkm provinsi jawa tengah).
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 4(1), 47-54.
- Mulyadi, w. W. (2020). Pengantar manajemen. Banyumas: pena persada

- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati, d., minarsih, m. M., & wulan, h. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb)(studi kasus pada pt. Perwirabhakti sentrasejahtera di kota semarang). *Journal of management*, 2(2).
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115.
- Sari, h. M. K. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja karyawan institusi x di kediri. *Jbmp (jurnal bisnis, manajemen dan perbankan)*, 2(1), 15-30.
- Sutikno, s. M. (2018). *Pemimpin dan gaya kepemimpinan*. Lombok: *holistica*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Singodimejo dalam (mulyadi, 2015).“pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan widya cipta hotel pancoran jakartaselatan)”. *Jurnal manajemen perpajakan: volume 1-8*.
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh efektivitas work from home terhadap loyalitas dan kinerja karyawan kantor imigrasi bitung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 321-331.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260
- Supomo, r. & nurhayati, e. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bandung: *yrama widya*.
- Steers, m. R. (2015). *Efektivitas organisasi*. Jakarta: *erlangga*.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of business studies*, 2(2), 121-132.
- Winda Dwi, A. S. T. U. T. I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv Makmur Sentosa Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Wijaya Putra)*.