

Employee Performance At The Bangil "Nizar Embroidery" Embroidery Business: Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Work Environment

Kinerja Karyawan Pada Usaha Bordir "Nizar Bordir" Bangil: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja

Isro'ur Rokhmah¹, Dewi Andriani², Vera firdaus³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

dewiandriani@umsida.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance. Faculty of Business, Law and Social Sciences. Muhammadiyah University of Sidoarjo. The purpose of this research is to determine the influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at the Nizar Embroidery Business in Bangil. The approach used in this research is quantitative by distributing questionnaires to 109 respondents taken using the proportional stratified random sampling technique and the Slovin formula from a population of 150. The data analysis technique uses multiple linear regression using the IBM SPSS version 24 software program to obtain results that answer the hypothesis. that there is an influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance partially and simultaneously.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Bordir Nizar Bordir di Bangil. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada 109 responden yang diambil dengan teknik proportional stratified random sampling dan rumus slovin dari populasi 150. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda program software IBM SPSS versi 24 dengan perolehan hasil yang menjawab hipotesis bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin sengit. Para petinggi perusahaan berusaha untuk membuat perusahaannya tetap eksis di kalangan masyarakat, dalam hal tersebut perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif dibanding dengan perusahaan yang lain sehingga mampu untuk bersaing (Nugroho, 2019). Para ahli manajemen menyatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia. Dalam lingkup perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting karena mereka yang menjalankan seluruh aktivitas dalam perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi faktor manusia juga

menjadi faktor yang terpenting

Menurut Muis dkk (2018) dalam proses melakukan pekerjaan mereka, sumber daya manusia menciptakan apa yang dikenal sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, sasaran/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan standar dan etika Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah kualitas pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selama kurun waktu tertentu dengan melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Berikut ini adalah pengertian menurut para ahli mengenai kinerja. Seluruh karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan, konsisten dengan standar kinerja yang ditetapkan dan diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, serta selaras dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Ada beberapa faktor yang memang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yakni gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah suatu gaya yang dipilih dan digunakan oleh seorang petinggi perusahaan atau organisasi dalam memimpin para bawahannya dalam perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis yang salah satunya ialah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Michel dan Yukl (2020) Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan oleh dampaknya pada bagaimana para pemimpin membangun sikap kerjasama dan saling percaya, perbaikan diri kolektif, dan pembelajaran tim. Selain itu kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat memicu dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dengan cara itu dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi karyawan yang sangat terampil karena karyawan yang sangat terampil mencari tantangan karir yang dapat melengkapi profesionalisme dan pertumbuhan pribadi. Pemimpin transformasional akan melakukan pendekatan secara personal kepada timnya, dengan cara tersebut diharapkan dapat memunculkan suatu ide dan keinginan timnya untuk melakukan sesuatu yang diharapkan Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi selalu memiliki ciri khas tersendiri untuk membedakan dengan organisasi lainnya, ciri tersebut akan menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Budaya organisasi mengacu pada hubungan unik antara norma, nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang menjadi ciri bagaimana tim dan individu menyelesaikan suatu tugas atau masalah. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dihayati dan dipraktikkan oleh setiap individu atau kelompok yang terlibat.

Menurut Schein (2020) Budaya organisasi merupakan model dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi untuk interaksi formal dan penciptaan kode etik budaya. Banyak sekali faktor yang dapat

mempengaruhi seseorang dalam menjalankan alur sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sedangkan alur perjalanan organisasi berpacu dari perilaku banyaknya individu yang mempunyai kepentingan sendiri-sendiri.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan dalam menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang nyaman maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, dimana semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain dari permasalahan yang sudah di uraikan di atas penelitian ini juga memiliki celah untuk di teliti atau *research gap*.

Research gap ditemukan pada penelitian Wibowo (2021) dimana variabel yang digunakan hanya 2 yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja, sehingga peneliti mengambil celah tersebut dan menambahkan variabel lain yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang digunakan dimana penelitian Nugroho dkk (2025) metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif, dan pengambilan datanya melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Dalam hal tersebut terdapat tidak kesesuaian dengan metode yang peneliti pakai maka dari itu bisa dijadikan celah oleh peneliti yang menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan datanya melalui observasi dan juga kuesioner.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu bidang usaha bordir yang berada di daerah Bangil Pasuruan, bidang usaha tersebut bernama Nizar Bordir, dimana brand tersebut sudah ditak asing ditelinga masyarakat Pasuruan terkhususnya di Bangil. Pada Nizar Bordir mengalami peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan sedikit berpengaruh. Pemimpin di sana harus terus memperbaiki pola kemimpinannya sehingga meminimalisir angka karyawan yang keluar. Tidak sedikit juga karyawan yang harus mengerjakan 2-3 pekerjaan sekaligus, yang mana hal tersebut membuat karyawan terasa lebeh lelah setiap harinya. Tak hanya itu beberapa karyawan juga kurang memiliki rasa empati kepada karyawan yang lain seperti contohnya ketika salah satu karyawan sudah selesai dengan pekerjaannya tidak ada rasa ingin membantu kepada karyawan lain yang mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Hal tersebut tentunya harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan untuk segera menindak lanjuti karena besar kemungkinan bila tidak di tindak lanjuti maka banyak karyawan yang kurang nyaman lalu memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan berimbas pada perusahaan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil turnover rate kinerja karyawan pada tahun 2021 s/d 2023 kinerja karyawan telah diketahui berdasarkan data terlampir sebagai berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Nizar Bordir Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Presentase keluar (%)
2021	110	8	1,02
2022	128	10	1,18
2023	150	27	1,23

Sumber: Data dari perusahaan (Sudah dioleh peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa presentase karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Tahun 2021 presentase yang keluar sebesar 1,02%, selanjutnya tahun 2022 presentase yang keluar

meningkat mencapai angka 1,18% presentase tersebut meningkat cukup drastis dari tahun sebelumnya, kemudian di tahun 2023 tingkat keluar karyawan meningkat kembali yakni mencapai 1,23%. Presentase atau tingkat keluarnya karyawan yang dari tahun ke tahun terus bertambah berpotensi merugikan perusahaan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel-variabel dalam penelitian yang akan dilakukan. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

2. Tinjauan Pustaka

Gaya kepemimpinan transformasional Gaya kepemimpinan transformasional ialah pola kepemimpinan yang melibatkan para karyawan dalam melakukan segala hal guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang luar biasa. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Micheil dan Yukl (2020) adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- Lingkungan Kerja Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) .

Budaya Organisasi

Menurut Mahmud (2022) Budaya organisasi merupakan kondisi atau keadaan yang ada dalam perusahaan yang meliputi kebiasaan dan pola perilaku yang ada di dalamnya, perilaku yang baik sesama karyawan mendukung untuk terciptanya kerharmonisan antar sesama karyawan. Namun pada Nizar Bordir perilaku tolong menolong masih kurang karena ada beberapa yang tidak memiliki inisiatif untuk membantu ketika ada yang kewalahan dengan pekerjaannya . Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pada variabel budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2020) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal yang rinci, orientasi orang dan orientasi tim, dijelaskan sebagai berikut.

- Inovasi dan pengambilan resiko, dilihat dari sejauh mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.
- Perhatian ke hal yang rinci., sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian.
- Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja, bukannya individu-individu pengawasan

H2: Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja merupakan kondisi yang ada disekitar perusahaan yang berhubungan dengan fasilitas perusahaan. Di Nizar Bordir lingkungan sekitarnya terlihat nyaman, fasilitas pekerjaan seperti alat-alat kerja sangat memadai seperti mesin bordir yang tersedia mesin manual dan mesin modern. Untuk fasilitas beribadah juga sangat nyaman sehingga para karyawan bisa melakukan ibadah sholat tepat waktu. Indikator Lingkungan Kerja menurut

Siagian (2019) yaitu , “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu [9]:

- a. Lingkungan Kerja Fisik: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik: Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik.

H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan capaian dari berhasinya struktural organisasi dengan baik. Ketika semua pembagian tugas dibagi merata maka kinerja karyawan akan maksimal. Namun pada Nizar Bordir pembagian tugas kurang merata, ada beberapa karyawan yang melakukan 2-3 tugas dalam sehari sehingga fokus mereka terbagi alhasil kinerja yang dilakukan juga kurang maksimal. Ada beberapa indikator (pengukuran) yang menunjukkan kinerja menurut Wicaksono dan Lutfi (2022) antara lain]:

- a. Kualitas Kerja, menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Organisasi
- b. Kuantitas Kerja, menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Organisasi.
- c. Kerjasama, yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- d. Inisiatif, yaitu perilaku dari dalam diri pegawai perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

3. Metode Penelitian

Perancangan ini penulis menggunakan metode analisis data yang bersifat kuantitatif. Kuantitatif berarti penelitian yang menggunakan angka. Angka tersebut didapatkan dari penilaian kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Metode penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2020) didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana judul penelitiannya diawali dengan kata pengaruh, efek, impresi atau faktor determinan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 150. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Jumlah karyawan pada Nizar Bordir sebanyak 150. Maka penelitian ini digunakan perhitungan sampel dengan rumus *Slovin* menurut Sugiyono (2020): $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

n = Sampel

N = Populasi

e = Kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir dalam penelitian ini sebesar 5%

$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$

$$n=150/1+0,0025$$

$$n=150/1+0,375$$

$$n=150/1,375=109,090$$

Berdasarkan rumus perhitungan sampel diatas, jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin adalah 109 yang menjadi ukuran sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dalam pengambilan sampel yakni proportional stratified random sampling. Teknik proportional stratified random sampling ini digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pengambilan sampel menggunakan Teknik proportional stratified random sampling dilakukan dengan cara mengumpulkan data jumlah pegawai di setiap departemen, dalam menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk setiap departemen. Rumus ukuran sampel adalah setiap bagian dari Proportionate Stratified random sampling sebagai berikut: Jumlah Sampel = Jumlah Sub populasi/Jumlah Populasi x Jumlah Sampel **yang diperlukan**. Berikut ini jumlah sub bagian karyawan pada nizar Bordir di Bangil

Tabel 2. Jumlah Sub Bagian Karyawan pada Nizar Bordir di Bangil

Bagian	Jumlah Karyawan
Desain	5
Jahit	30
Mesin Manual	20
Mesin Komputer	10
Finishing	15
Packing	20
Pengiriman	15
Borongon	35
Total	150

Berdasarkan Tabel tersebut, maka pengambilan sampel menurut bagiannya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Karyawan pada Nizar Bordir di Bangil

Bagian	Jumlah Karyawan
Desain	$\frac{5}{150} \times 109 = 4$
Jahit	$\frac{30}{150} \times 109 = 22$
Mesin Manual	$\frac{20}{109} \times 109 = 15$
Mesin Komputer	$\frac{10}{109} \times 109 = 7$
Finishing	$\frac{15}{109} \times 109 = 11$
Packing	$\frac{20}{109} \times 109 = 15$
Pengiriman	$\frac{15}{109} \times 109 = 11$
Borongon	$\frac{35}{109} \times 109 = 25$
Jumlah	110

Dari hasil Perhitungan melalui rumus tersebut maka ditemukan hasil yang representatif yaitu untuk Desain sampel yang akan diambil sebanyak 4 karyawan, sampel yang akan diambil sebanyak 22 karyawan, untuk Mesin Manual sampel yang akan diambil sebanyak 15 karyawan, untuk Mesin Komputer sampel yang akan diambil sebanyak 7 karyawan, untuk *Finishing* sampel yang akan diambil sebanyak 11 karyawan, untuk Packing sampel yang akan diambil sebanyak 15 karyawan, pengiriman 11 karyawan, borongan 25 karyawan. Sehingga

jumlah sampel keseluruhan adalah 110 karyawan pada Nizar Bordir di Bangil yang merupan diambil setiap sub bagian pada manajemen perusahaan menurut Nitisemito (2020).

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Statistik Deskriptif

Pengklasifikasian Efek Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pelayanan Kesehatan". Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase kuesioner yang ditanggapi oleh 100 karyawan. Berikut ini rata-rata persentase butir pernyataan setiap variabel

Tabel 4. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	%
1.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.	85%
2.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	86%
3.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	89%
4.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	89%
5.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	85%
6.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	88%
7.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	90%
8.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	88%
Rata-rata		87,5%

Sumber: Data kuisisioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pada pernyataan termasuk kategori baik 87,5%. Hasil dari indikator pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan pernyataan "Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan dengan nilai 85% dan Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan nilai 86%." Indikator Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*), pada pernyataan Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya mendapatkan persentase 89% dan Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami dengan nilai 89%. Hasil seterusnya juga menunjukkan bahwa indikator motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*) dengan pernyataan Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik dengan nilai 85% dan pernyataan pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan memperoleh perhitungan persentase 88%, selain itu pada Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) pada pernyataan "Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang" menghasilkan persentase 90% dan pernyataan Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan 88%. Maka kesimpulan dari 8 pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan kategori baik dengan persentase rata-rata 87,5%. Berikut ini persentase variabel Budaya Organisasi(X₂):

Tabel 5. Persentase variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	Indikator Budaya Organisasi	%
-----	-----------------------------	---

No.	Indikator Budaya Organisasi	%
1.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.	88%
2.	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	87%
3.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	87%
4.	Atasan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	85%
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Organisasi	85%
6.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak Atasan	85%
7.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	89%
8.	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja	84%
Rata-rata		86,25%

Sumber: Data kuisioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas Budaya Organisasi termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata 86,25%. Hasil dari indikator Inovasi dan pengambilan resiko dengan pernyataan "Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman memperoleh nilai 88% dan Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan dengan nilai 87%." Indikator Perhatian ke hal yang rinci, pada pernyataan Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan mendapatkan persentase 87% dan Atasan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan dengan nilai 85%. Hasil seterusnya juga menunjukkan bahwa indikator Orientasi orang dengan pernyataan Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Organisasi dengan nilai 85% dan Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak atasan memperoleh perhitungan persentase 85%, selain itu pada Orientasi tim pada pernyataan "Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim" menghasilkan persentase 89% dan pernyataan Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja memperoleh nilai 84%. Berikut ini penilaian tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6. Persentase variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Indikator Lingkungan Kerja	%
1.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.	85%
2.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	89%
3.	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan	86%
4.	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	86%

No.	Indikator Lingkungan Kerja	%
Rata-rata		86,5%

Berdasarkan tabel diatas Lingkungan Kerja termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata 86,5%. Hasil dari indikator Lingkungan Kerja Fisik dengan pernyataan kuesioner "Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja dengan nilai 85% dan Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja dengan nilai 89%." Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, pada pernyataan Saya menjaga hubungan baik dengan atasan mendapatkan persentase 86% dan Saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dengan nilai 86%. Berikut ini penilaian tanggapan responden variabel Kinerja

Tabel 7. Persentase variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator Kinerja	%
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.	87%
2.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	89%
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Organisasi	82%
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	80%
5.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	84%
6.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	88%
7.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	88%
8.	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi	89%
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	84%
10.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh Organisasi	85%
Rata-rata		85,6%

Berdasarkan tabel diatas Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata nilai persentase 85,6% termasuk kategori baik. Hasil dari indikator Kualitas Kerja dengan pernyataan "Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini dengan nilai 87% dan Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik dengan nilai 89%." Indikator Kuantitas Kerja, pada pernyataan Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Organisasi 82% dan Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu dengan nilai 80%.

b. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini berdasarkan butir pernyataan pada kuesioner:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuesioner

Variabel	Butir Variabel	r _{hitung}		Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X _{1.1}	.660	0,27 3	Valid
	X _{1.2}	.655		Valid
	X _{1.3}	.669		Valid
	X _{1.4}	.666		Valid
	X _{1.5}	.685		Valid
	X _{1.6}	.708		Valid
	X _{1.7}	.706		Valid
	X _{1.8}	.579		Valid
Budaya Organisasi	X _{2.1}	.611	0,27 3	Valid
	X _{2.2}	.756		Valid
	X _{2.3}	.741		Valid
	X _{2.4}	.758		Valid
	X _{2.5}	.758		Valid
	X _{2.6}	.758		Valid
	X _{2.7}	.678		Valid
	X _{2.8}	.732		Valid
Lingkungan Kerja	X _{3.1}	.685	0,27 3	Valid
	X _{3.2}	.803		Valid
	X _{3.3}	.813		Valid
	X _{3.4}	.758		Valid
Kinerja	Y _{1.1}	.765	0,27 3	Valid
	Y _{1.2}	.672		Valid
	Y _{1.3}	.797		Valid
	Y _{1.4}	.695		Valid
	Y _{1.5}	.758		Valid
	Y _{1.6}	.537		Valid
	Y _{1.7}	.670		Valid
	Y _{1.8}	.566		Valid
	Y _{1.9}	.727		Valid
	Y _{1.10}	.741		Valid

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel X₁, X₂ dan Y memiliki nilai koefisien r hitung diatas $r_{tabel(n-2)} = r_{tabel(100-2)} = r_{tabel(98)} = 0,196$ sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan pada kuesioner dari variabel keseluruhan variabel X dan Variabel Y diklaim valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini berdasarkan variabel penelitian:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,818	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,870	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,755	0,6	Reliabel
Kinerja	0,880	0.6	Reliabel

Sumber: Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6. Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0,818, nilai *cronbach alpha* pada variabel Budaya Organisasi adalah 0,870 atau 0,8>0,6, Lingkungan Kerja nilai *cronbach alpha* 0,755 atau 0,7>0,6 dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel Kinerja adalah 0,880, atau 0,8>0,6 sehingga dapat diputuskan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y reliabel. Dengan demikian seluruh variabel instrumen penelitian dalam penelitian ini reliabel atau semua variabel X dan Y dapat digunakan kembali secara berulang-ulang.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program IBM Statistic SPSS versi 24 sebagai berikut

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Constant dan Variabel	Intercept	Partial (t)	Partial Sig	Tolerance	VIF	Fuji Glejser (Sig) Heterokedastisitas
Constant	1,604	.89				
X_1	0,285	.13	0,284	3.518	0,190	
X_2	0,753	.08	0,275	3.642	0,378	
X_3	0,304	.39	0,517	1.934	0,145	
N	: 100	R	Korelasi Berganda: 0,886			Dependent Variable Abs.Res.
Uji F : 129.956		Adjust R Square : 0,779				
Uji Normalitas Transform: monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,130						
Durbin Watson= 1,578						
Test of Linierity Sig: 0,05, Uji Heterokedastisitas tidak terjadi						
Regresi: $Y = 0,604 + 0,285 X_1 + 0,753 X_2 + 0,304 X_3 + e$						
Predictors : (contans), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kinerja (Y)						

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2024

Pada uji hipotesis atau jawaban sementara ini dibuktikan dengan pengujian t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda $Y = 0,604 + 0,285 X_1 + 0,753 X_2 + 0,304 X_3 + e$ yang dipergunakan untuk mengukur adanya pengaruh substansial secara masing-masing (parsial) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dengan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ sehingga diperoleh $t_{tabel(48)}$ sebesar 1,660. Perolehan perhitungan Uji t secara masing-masing atau (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24, variabel Gaya

Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,510 Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar (>) dari pada nilai $t_{tabel(96)}$ yaitu 1,660. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,014. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil (<) dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel(96)} = 2,510 > 1,660$) dan ($sig < \alpha = 0,014 < 0,05$) artinya variabel independen X_1 masing-masing berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Perolehan perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program IBM Statistic SPSS di atas, variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,528 Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,660. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, hingga nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel(48)} = 2,528 > 1,660$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Perolehan Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,187 Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,660. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. sehingga nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,187 > 1,660$) dan ($sig < \alpha = 0,031 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu X_3 secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas sehingga $df_2 = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, dan tingkat taraf signifikansi 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel(96)}$ yaitu ($129,956 > 2,70$), dan diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y).

Pada uji normalitas kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dengan transformasi didapatkan hasil nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,130, sehingga nilai tersebut memenuhi syarat uji normal yaitu lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai Durbin-Watson kurang dari 5 yaitu 1,578 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 5, maka artinya tidak terjadi autokorelasi, pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance di atas 0,1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1): 0,284 atau 0,2, Budaya Organisasi (X_2): 0,275 atau 0,2 dan Lingkungan Kerja (X_3): 0,517 atau 0,5 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1): 3,518 atau 3,5, Budaya Organisasi (X_2): 3,642 atau 3,6 dan Lingkungan Kerja (X_3): 1,934 atau 1,9. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi 0,00 sehingga data berdistribusi linier dan uji heterokedastisitas tidak terjadi karena hasil uji heterokedastisitas Glejser lebih dari 0,05 yaitu didapati dari variabel bebas terhadap nilai transformasi residual dengan nilai X_1 : 0,190 X_2 : 0,378 dan X_3 : 0,145.

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,886 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi berganda Adjusted R Square artinya R_{square} yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau R_2 (Koefisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,779.

Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Bordir "Nizar Bordir"

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Realitanya naik atau turunnya

kinerja Karyawan dapat terjadi apabila pemimpin dapat mengintegrasikan tujuan dengan jelas, dan memberikan perintah dengan jelas]. Gaya Kepemimpinan Transformasional harus memiliki tolak ukur yang dipertahankan yaitu Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) pada pernyataan “Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang 90%” Hal ini mendukung penelitian Sebelumnya dari Indrayanto (2018) telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja yang menghasilkan pengaruh yang positif yang dibuktikan dengan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.

Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Usaha Bordir “Nizar Bordir”

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Realitanya kinerja karyawan meningkat apabila Budaya Organisasi diperhatikan dengan maksimal dapat dilihat dari kerja sama tim yang dapat dilihat dari Orientasi tim pada pernyataan “Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim” menghasilkan persentase 89%. Hal ini yang dijelaskan pada teori dari Dessler (2020) bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dipunyai oleh karyawan dimana jika karyawan menerapkan nilai, tradisi dan perilaku secara positif akan meningkatkan kinerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya dari Irmawati dan Andriani (2023) yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana perusahaan juga menekankan budaya organisasi yang baik sebagai pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya

Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Karyawan pada Usaha Bordir “Nizar Bordir”

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Realitanya motivasi juga mempengaruhi kinerja karena dengan adanya dorongan, tujuan dan hasil yang akan dicapai akan memperoleh kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2020) seluruh tenaga, pikiran dan waktu tercurahkan pada kinerja berupa memeriksa pasien, mendiagnosa pasien dan mengobati pasien dimana hal tersebut terwujud dengan peningkatan kerja keras, orientasi masa depan, orientasi tugas, usaha untuk maju dan ketekunan. Realita dan teori ini mendukung penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ada pada jurnal Wulandari dkk (2023)

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara simultan terhadap Karyawan pada Usaha Bordir “Nizar Bordir”

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat dilakukan secara bersamaan atau tidak dapat dipisahkan sebagaimana telah dijelaskan pada hipotesis sebelumnya sehingga dapat terwujud pada naik atau turunnya kinerja.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja Karyawan pada Usaha Bordir “Nizar Bordir”.

- Relevan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- b. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada instansi pelayanan kesehatan.
Relevan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- c. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada instansi pelayanan kesehatan.
Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- d. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara simultan terhadap Karyawan pada Usaha Bordir

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi keempat. Jakarta. Rineka cipta.2022
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. Jakarta .
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang: UNDIP. pp. 490.
- Indrayanto, A .(2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kabupaten Banyumas. *Civil Service Journal*, 12, 83-90. 2018.
- Irmawati, Denis dan Dewi Andriani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Employee Performance dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol. 19.
- Mahmud, Sopiah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p– ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398. 2022..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michel, John. W, dan Gary Yukl. (2020). *Leader behaviors and the changing nature of work* . In B. J. Hoffman. pp. 383 – 405. Cambridge University Press. 2020.
- Muis, M, Ras., Jufrizen. J dan M. Fahmi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1.
- Nitisemito. Alex. S.(2020). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.2020.
- Nugroho, Albertus. A, Sabina. S.S dan Khrena A.F. Eksplorasi. (2025). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kualitatif di Perusahaan Startup). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. Vol.4. No.1.
- Nugroho, Rosalendro. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. No. 9. Vol.2. 341–354.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta. 2019
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Wibowo, Heru. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Wilayah

Jakarta Selatan. Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam. Vol. XX No.2 Hal. 265-282.

Wicaksono, A., dan Lutfi. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), 6(1), 14-27.

Wulandari, T. D, Kumara. A. K dan Vera Firdaus. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol. 4. No.3 . 2023