

The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance PT Algerindo Prima Nusantara

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara

Haidar Ali¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.haidarali@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Leadership style is the conduct and approach that results from a blend of abilities, characteristics, and dispositions used by the leader when in the process of influencing subordinates, while organizational culture is useful for uniting different personalities in a more positive direction. The investigation's background demonstrates that worker productivity is subpar, with data showing fluctuations in the number of defective products from January to September 2024. The goal of this investigation is to determine the correlation between leadership style and organizational culture, and determine the effect of leadership style and organizational culture on the performance of employees of PT Algerindo Prima Nusantara. This type of research is quantitative research with verification methods. The population in this study amounted to 134 people with a sample size in the study of 100 employees. The data utilized is primary data that was gathered by distributing questionnaires. The method of data analysis makes use of validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination tests utilizing SPSS's assistanc.. The findings revealed that there was a correlation between leadership style and organizational culture. Leadership style and organizational culture both partially and simultaneously affect employee performance with a coefficient of determination of 50.9%, it indicates that the influence the two variabels on employee performance is 50.9%. However, the last 49.1% is affected by additional factors not examined. PT Algerindo Prima Nusantara needs to integrate the development of leadership style and organizational culture into the company's management strategy because both have an influence on employee performance. Thus these two aspects together, it is hoped that employee performance can be optimized.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi, yang merupakan luaran dari gabungan keahlian, karakter, sikap yang dipraktikkan seorang pemimpin ketika dalam proses memengaruhi bawahan, sementara budaya organisasi bermanfaat sebagai penyatu beragam personalitas yang ada ke arah yang lebih positif. Latar belakang penelitian menunjukkan kinerja karyawan belum optimal, dengan data menunjukkan fluktuasi jumlah produk cacat dari bulan Januari sampai September 2024. Penelitian ini ditujukan dalam rangka mengidentifikasi adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menyelidiki pengaruh keduanya kepada kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara. Jenis penelitiannya mempergunakan kuantitatif dengan metode verifikatif. Populasi yang dipilih sejumlah 134 orang dengan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 100 karyawan. Adapun jenis datanya mempergunakan data primer yang didapat lewat cara membagikan kuesioner. Dalam menganalisis datanya dipergunakan teknik uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis *path*, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Temuan yang dihasilkan menunjukkan terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara parsial mau pun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,509, yang berarti besarnya pengaruh kedua variabel kepada kinerja karyawan senilai 50,9%. Sementara sisa lainnya 49,1% berasal dai pengaruh variabel lainnya yang tidak diamati. PT Algerindo Prima Nusantara perlu mengintegrasikan pengembangan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ke dalam strategi

manajemen perusahaan karena keduanya memengaruhi kepada kinerja karyawan. Dengan demikian kedua aspek ini secara bersamaan, diharapkan kinerja karyawan bisa lebih optimal.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) termasuk aspek yang demikian krusial bagi setiap perusahaan dan dalam dunia bisnis. SDM termasuk aspek utama yang signifikan terhadap ekspansi bisnis (Mukmin & Prasetyo, 2021). Sumber daya manusia juga berperan dalam membantu bisnis menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuan dengan meningkatkan produktivitas. (Saputra et al., 2023)

Kinerja karyawan termasuk aspek yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Langkah peningkatan dan pengembangan SDM dengan lebih proaktif dan bermutu merupakan tuntutan yang mesti dijalankan di era globalisasi ini. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk mencapai target dan visi organisasi (Abdurrohman et al., 2024). PT Algerindo Prima Nusantara termasuk badan usaha swasta yang lini usahanya di sektor manufaktur pembuatan *spare part* interior mobil, menghadapi tantangan yang sama, di mana peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama.

Berdasarkan hasil observasi di PT Algerindo Prima Nusantara, penilaian kinerja karyawan masih belum mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Penilaian kinerja di sini diimplementasikan melalui penyebaran kuesioner pra-penelitian mengenai kinerja karyawan kepada 30 karyawan yang dipilih menjadi responden yang diteliti. Berikut adalah data hasil pra-penelitian kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara :

Tabel 1 . Hasil Pra-penelitian Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara 2024

No	Indikator	Baik	Tidak Baik
1	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan akurasi dan teliti, serta memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	12	18
2	Karyawan mampu menyelesaikan target produksi yang ditetapkan dalam waktu tertentu.	14	16
3	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu ataupun lebih cepat dibanding yang ditetapkan.	14	16
4	Karyawan memanfaatkan peralatan yang tersedia secara optimah untuk mencapai hasil maksimal.	17	13

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data di tabel 1, bisa diasumsikan penilaian kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara belum sepenuhnya baik. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana karyawan belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan serta masih ada yang belum mampu menyelesaikan target produksi yang ditetapkan.

Kemudian hasil observasi di PT Algerindo Prima Nusantara dan data yang didapat, tata kelola SDM di perusahaan tersebut terbilang belum efektif. Tampak melalui sajian data target produksi tahun 2024 yang mengalami naik turun. Begitu pun jumlah produk cacat tiap bulannya menunjukkan grafik yang meningkat selama 6 bulan terakhir. Berikut adalah data produksi dan produk cacat yang tercatat oleh departemen Quality Control PT Algerindo Prima Nusantara.

Tabel 2. Data Produksi dan Produk Cacat PT. Algerindo Prima Nusantara Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah produksi (pcs)	Jumlah Produk Cacat (pcs)	Persentase Produk Cacat (%)
1	Januari	157.943	365	0.23
2	Februari	109.232	284	0.26

3	Maret	90.883	290	0.31
4	April	78.003	339	0.43
5	Mei	115.239	560	0.48
6	Juni	95.066	414	0.43
7	Juli	115.012	418	0.36
8	Agustus	115.502	656	0.56
9	September	106.735	895	0.83

Sumber : Departemen Quality Control PT. Algerindo Prima Nusantara, 2024

Berdasarkan data pada tabel 2, hasil rekap data produksi dari bulan Januari hingga bulan September tahun 2024 menunjukkan angka yang naik turun. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer produksi hal ini diakibatkan oleh permintaan pasar yang tidak sama setiap bulannya, dan juga diakibatkan ketidak mampuan operator untuk mencapai target pada saat permintaan sedang naik di bulan-bulan tertentu. Data rekap produk cacat pun dari bulan Januari hingga bulan Mei terus mengalami peningkatan, sebelum akhirnya turun di bulan Juni dan Juli. Walaupun pada akhirnya kembali naik secara signifikan pada bulan Agustus dan September. Berdasarkan data produksi dan data produk cacat, bisa diambil simpulan kinerja dari karyawan PT Algerindo Prima Nusantara tahun 2024 ini belum optimal.

Organisasi merupakan ruang sekumpulan individu berada demi meraih suatu tujuan organisasi. Pada suatu organisasi pasti senantiasa ada hierarki kedudukan yang menghubungkan pimpinan dengan bawahannya. Itulah mengapa, mempunyai pemimpin yang mampu membawa perubahan sangat dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi bawahan supaya bisa menjalankan kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai (Hendri & Kirana, 2021). Terdapat sejumlah aspek yang menentukan kinerja karyawan, salah satunya ialah gaya kepemimpinan. Aspek ini bila ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan memengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Mereka bisa mendapat pengakuan selaku pemimpin bilamana dia bisa mengajak bawahan dan stafnya menuju tujuan yang diberlakukan perusahaan (Prastiyono et al., 2020).

Penurunan kinerja karyawan di PT. Algerindo Prima Nusantara diduga salah satunya disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum relevan dengan keperluan organisasi, seperti seorang pemimpin yang baik wajib mempunyai kejelasan visi dalam kepemimpinannya, kemampuan komunikasi yang baik, kepercayaan diri, dan mampu memperhatikan dan memahami motivasi serta dinamika dari bawahannya. Pemimpin yang efektif juga harus dapat menyesuaikan pendekatannya berdasarkan situasi yang dihadapi serta mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif untuk memastikan pesan diterima dan dipahami dengan baik (Khotimah et al., 2021). Berikut adalah data hasil pra-penelitian gaya kepemimpinan dengan melibatkan 30 karyawan PT. Algerindo Prima Nusantara :

Tabel 3. Hasil Pra-penelitian Gaya kepemimpinan di PT Algerindo Prima Nusantara

No	Indikator	Baik	Tidak Baik
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas	14	16
2	Pemimpin berkomunikasi secara efektif	13	17
3	Pemimpin bersikap adil dalam pengambilan keputusan	10	20
4	Pemimpin mampu memotivasi karyawan	10	20
5	Pemimpin memberikan apresiasi atas kinerja	8	22

Sumber: Data diolah penulis 2024

Tabel 3 menggambarkan hasil dari 30 responden yang menilai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Pada indikator komunikasi 17 orang

memilih tidak baik. Kemudian dari indikator memberikan arahan 16 orang memilih tidak baik. Indikator bersikap adil dan motivasi 20 orang menilai kurang adil dan kurang memberikan motivasi, serta pada indikator apresiasi kinerja 22 orang menilai pemimpinnya kurang memberikan apresiasi atas kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Algerindo Prima Nusantara secara umum dipersepsikan kurang baik oleh karyawan.

Aspek lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan diduga ialah budaya organisasi. Studi dari (khotimah, et al., 2021) mengambil simpulan, budaya perusahaan memengaruhi secara dominan kepada kesuksesan bisnis mendorong kinerja karyawannya, dan budaya organisasi bisa dibuat dan dibangun guna mendorong kinerja yang dihasilkan. Aspek ini termasuk elemen yang bisa mendorong terciptanya inovasi yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang memungkinkan karyawan menerima inovasi tersebut sebagai nilai fundamental dalam organisasi (Kending et al., 2022).

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa karyawan belum sepenuhnya memahami dalam hal aspek budaya non-kerja seperti nilai-nilai yang dibuat oleh perusahaan yang contohnya adalah visi misi dan perinsip-prinsip perusahaan. Sedangkan dalam aspek budaya kerja, perusahaan juga belum sepenuhnya mendukung budaya kerja yang baik terhadap karyawan. Berikut ini adalah hasil survei pra-penelitian terkait budaya organisasi PT Algerindo Prima Nusantara:

Tabel 4. Hasil Pra-penelitian Budaya Organisasi di PT Algerindo Prima Nusantara

No	Indikator	Baik	Tidak Baik
1	Perusahaan mendukung karyawan untuk berkembang	18	12
2	Nilai - nilai perusahaan dipahami dengan baik	11	19
3	Kolaborasi antar karyawan berjalan dengan baik	15	15
4	Komunikasi antar divisi berjalan dengan efektif	13	17
5	Karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam organisasi	18	12

Sumber: Data diolah penulis 2024

Mengacu temuan pra-survei, tampak budaya organisasi di PT Algerindo Prima Nusantara secara umum cukup baik, sebanyak 18 orang menilai baik aspek dukungan perusahaan karyawan untuk berkembang dan perasaan karyawan terlibat dalam organisasi serta kolaborasi antar karyawan berlangsung secara optimal. Akan tetapi, terdapat sejumlah aspek yang perlu ditingkatkan, dari mulai pemahaman yang lebih dalam terhadap nilai-nilai perusahaan dan komunikasi antara divisi yang poin penilaiannya lebih banyak kepada “tidak baik” yaitu sebanyak 11 dan 13 orang.

Satu di antara aspek lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan di samping gaya kepemimpinan ialah budaya organisasi. Penelitian terdahulu sudah membahas seberapa penting sejumlah faktor, dari mulai kepemimpinan hingga budaya organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Studi terkait kepemimpinan dari mulai situasional, transaksional, hingga transformasional sudah memberi landasan yang kokok terkait pemahaman peranan pimpinan dalam memberi motivasi dan arahan kepada karyawannya. Studi menunjukkan, budaya organisasi yang baik, seperti elemen komunikasi antar divisi dan karyawannya, dukungan perusahaan kepada karyawan untuk berkembang, serta perasaan keinginan terlibat dalam organisasi dapat memotivasi pekerja agar menjalankan pekerjaannya secara lebih optimal. Akan tetapi, fenomena yang dialami PT Algerindo Prima Nusantara membutuhkan telaah yang lebih mendalam guna mengetahui spesifik keberjalanan kepemimpinan dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Mengacu temuan studi sebelumnya dari Ratnasari dan Sutjahjo (2021) dihasilkan temuan berupa, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi positif dan signifikan

kepada kinerja karyawan. Temuan tersebut selaras dengan studi dari Lumenta, Sepang dan Tawas (2019) yang menghasilkan, dua faktor tersebut secara simultan memengaruhi positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Manado. Tetapi temuan yang berbeda datang dari studi yang dijalankan Dinarwati (2021) yang menghasilkan, dua faktor tersebut secara simultan maupun parsial tak memengaruhi kepada kinerja pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Temuan lain datang dari studi yang dijalankan Mardianti & Sepdiana (2021) yang membuktikan, gaya kepemimpinan tak memengaruhi kepada kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi secara parsial memengaruhi kepada kinerja karyawan.

Perbedaan hasil dari studi terdahulu menunjukkan variabel tersebut masih relevan untuk diteliti, bisa dinyatakan penulis mempunyai ketertarikan meneliti terkait, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Algerindo Prima Nusantara”**.

Tujuan

Tujuan penelitian ini ialah guna mengidentifikasi adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara individual kepada kinerja karyawan, serta untuk menyelidiki pengaruh keduanya secara bersamaan kepada kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen (Rizal et al., 2024) merujuk kepada mekanisme untuk mencakup upaya merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, hingga proses mengawasi yang dijalankan guna melakukan determinasi dan tercapainya tujuan yang diberlakukan lewat proses memanfaatkan SDM dan sumber daya lain dari sebuah organisasi. Sedangkan menurut Follett dalam (Suryani et al., 2021) manajemen adalah proses di mana manajer memfasilitasi kolaborasi antarindividu di internal organisasi guna tercapainya tujuan bersama. Follett menekankan pentingnya kolaborasi, komunikasi, dan pengembangan potensi karyawan sebagai komponen kunci pada manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler dalam (Ramadhan et al., 2024) menjabarkan, manajemen SDM merujuk kepada mekanisme mendapatkan, member latihan, penilaian, serta gaji pada pekerja, serta menjaga relasi kerja, kesehatan, keselamatan, hingga keadilan. Simamora dalam (Gumelar et al., 2024) menjabarkan definisi manajemen SDM merupakan sebuah cara strategik dalam pengelolaan hubungan kerja yang berfokus kepada upaya mengembangkan dan memelihara SDM di internal organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Berdasar pandangan Rivai dalam (Khotimah et al., 2021) gaya kepemimpinan merujuk kepada gaya keseluruhan dari perilaku individu pemimpin, dari yang terlihat maupun yang tak terlihat oleh stafnya. Sedangkan menurut Thoha dalam (Lumenta et al., 2019) mengartikan gaya kepemimpinan ialah suatu norma sikap yang dipakai individu ketika individu yang bersangkutan berusaha memengaruhi tindakan individu lainnya atau dapat dikatakan sebagai pola perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinan. Rivai dalam (Tusri, 2020) mengidentifikasi gaya kepemimpinan terdiri dari sembilan indikator, di antaranya keterampilan seorang pemimpin pada saat memberi motivasi bawahan, bisa mengerjakan tugasnya di luar keahlian yang dimiliki, mengerjakan tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan, datang tak terlambat, mampu mengambil keputusan dengan cara berdiskusi, bisa memecahkan permasalahan dengan baik, bisa mengkaji permasalahan yang dihadapi pada tugas yang

dijalankan, bisa mengerjakan tugasnya sebagaimana yang ditargetkan, membimbing dan melatih diri dan anggotanya dalam mengambil keputusan.

Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (Pertiwi et al., 2019) menjabarkan budaya organisasi adalah sistem tafsir kolektif yang dijunjung anggotanya, yang menjadikannya unik dibanding organisasi lain. Budaya ini mencakup serangkaian nilai, keyakinan, norma, serta praktik yang membentuk cara kerja dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi sehari-hari. Definisi lain datang dari Kotter dan Heskett dalam (Hendri & Kirana, 2021) yang menyatakan budaya organisasi ialah sistem nilai, kepercayaan, dan asumsi dari anggota sebuah entitas yang membangun bagaimana anggotanya berperilaku dan berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana mereka menyikapi situasi internal dan eksternal organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam (Hermawan et al., 2022) terdapat tujuh dimensi dan indikator mengenai budaya organisasi, yaitu: sikap inovatif dan kemampuan memilih resiko, memperhatikan kepada detail, orientasi kepada hasil, orientasi kepada pekerja, orientasi pada tim, agresivitas, serta kestabilan.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Khotimah et al., 2021) kinerja merujuk kepada capaian dari seorang individu terkait kewenangan, tanggung jawab, serta tugasnya yang harapannya bisa berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard dalam (Fahmi et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai parameter seberapa jauh pekerja meraih tujuannya sebagaimana ditentukan organisasi melalui usaha yang dijalankan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Robbins and Judge dalam (Hermawan et al., 2022), terdapat empat dimensi dan indikator dalam mengukur pencapaian kinerja, yakni kuantitas, kualitas kerja, seberapa tepat waktu, hingga Efektivas dan efisiensi.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Menurut Sobirin (Cahyati & Adelia, 2024) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi termasuk unsur yang berkaitan erat dan member pengaruh satu dengan yang lain. hubungan antarvariabel tersebut memengaruhi signifikan kepada bagaimana kinerja karyawan. Cara agar mengoptimalkan kinerja karyawan yakni melalui pembentukan budaya organisasi yang baik dan sebagaimana gaya kepemimpinan yang tepat. Melalui hal tersebut, pimpinan bisa memastikan tiap anggotanya merasakan mendapat penghargaan dan keterlibatan. Organisasi pun bisa menciptakan lingkungan pekerjaan yang tak sebatas menunjang produktivitas, tapi pula memberi kepuasan untuk pekerjanya yang kemudian bisa mendorong tercapainya kinerja karyawan dan tujuan yang ditetapkan. Temuan studi dari (Cahyati & Adelia, 2024) mengindikasikan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan ataupun korelasi. Itulah mengapa, hipotesis pertama atau **H1** yang bisa diajukan ialah terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (Khotimah et al., 2021) gaya kepemimpinan merujuk kepada gabungan secara berkelanjutan aspek keahlian, kepribadian, perilaku yang melandasi sikap individu. Gaya kepemimpinan merepresentasikan langsung mau pun tak langsung terkait bagaimana pimpinan meyakini keterampilan dari para stafnya. Diartikan, gaya kepemimpinan ialah sikap dan strategi, yang merupakan luaran dari penggabungan keahlian, kepribadian, perilaku yang dipraktikkan pimpinan saat ada dalam proses memengaruhi bawahan yang pada akhir mempengaruhi kinerja bawahannya. Temuan studi (Lumenta et al., 2019) dan (Jufri & Marimin, 2022) menunjukan gaya kepemimpinan memengaruhi positif kepada kinerja karyawan. Itulah

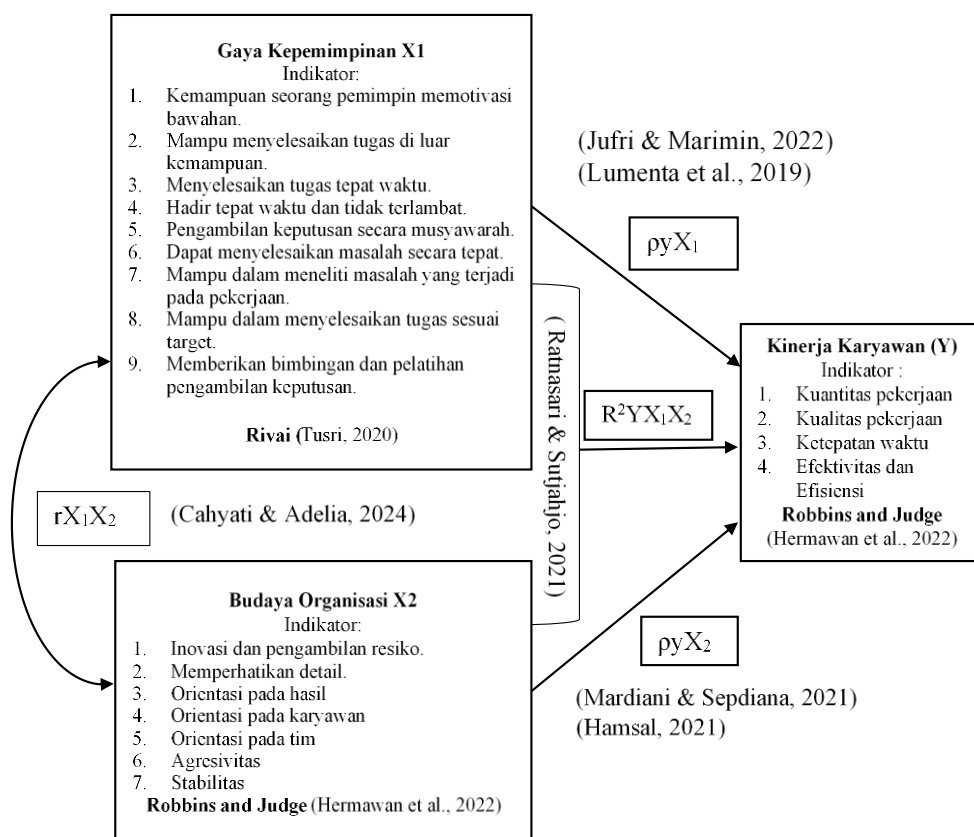
mengapa hipotesis kedua atau **H2** yang bisa diajukan ialah diduga gaya kepemimpinan memengaruhi positif kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (Hermawan et al., 2022) menjabarkan budaya organisasi ialah sistem makna, nilai-nilai serta keyakinan yang dijunjung kolektif pada organisasi tertentu yang merupakan panduan dalam berbuat dan berperilaku. Terdapatnya budaya organisasi bisa menjadi penyatu beragam karakteristik dari individu yang ada menuju jalur yang lebih baik yang kemudian bisa memengaruhi terhadap pencapaian kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) dan Hamsal (2021). Temuan studi menunjukan variabel budaya organisasi secara parsial memengaruhi positif kepada kinerja karyawan. Itulah mengapa hipotesis ketiga atau **H3** yang diajukan ialah diduga budaya organisasi memengaruhi positif kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang sesuai kebutuhan organisasi dapat memberikan efek yang positif bagi karyawan saat bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang positif pun cenderung bisa mendorong pekerja merasakan kenyamanan menjalani pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian menurut Ratnasari & Sutjahjo, (2021) kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang positif bisa secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis keempat atau **H4** yang bisa diajukan ialah diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kepada kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Mengacu kerangka pemikiran yang sudah diuraikan, bisa dinyatakan hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ialah :

- H1 : Terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini ditujukan guna menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara. Adapun jenis penelitiannya mempergunakan penelitian kuantitatif dengan metode verifikatif. Populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan PT Algerindo Prima Nusantara yang berjumlah 134 orang melalui penetapan jumlah sampelnya mempergunakan persamaan slovin. Jumlah sampelnya didapat 100 karyawan. Jenis datanya mempergunakan data primer yang didapat lewat membagikan kuesioner kepada karyawan PT Algerindo Prima Nusantara yang terpilih dan juga wawancara. Dalam menganalisis datanya, dipergunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis *path*, uji hipotesis, serta koefisien determinasi yang diperbantukan aplikasi SPSS versi 25.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Indikator		Nilai r	r tabel	Ket	Indikator		Nilai r	r Tabel	Ket	Indikator		Nilai R	r Tabel	Ket
X1	X1.1	0,715	0,196	Valid	X2	X2.1	0,567	0,196	Valid	Y	Y.1	0,790	0,196	Valid
	X1.2	0,730	0,196	Valid		X2.2	0,613	0,196	Valid		Y.2	0,657	0,196	Valid
	X1.3	0,646	0,196	Valid		X2.3	0,466	0,196	Valid		Y.3	0,565	0,196	Valid
	X1.4	0,625	0,196	Valid		X2.4	0,452	0,196	Valid		Y.4	0,721	0,196	Valid
	X1.5	0,557	0,196	Valid		X2.5	0,717	0,196	Valid		Y.5	0,647	0,196	Valid
	X1.6	0,752	0,196	Valid		X2.6	0,638	0,196	Valid		Y.6	0,808	0,196	Valid
	X1.7	0,775	0,196	Valid		X2.7	0,643	0,196	Valid		Y.7	0,594	0,196	Valid
	X1.8	0,560	0,196	Valid		X2.8	0,660	0,196	Valid		Y.8	0,505	0,196	Valid
	X1.9	0,667	0,196	Valid		X2.9	0,632	0,196	Valid		Y.9	0,636	0,196	Valid
	X1.10	0,770	0,196	Valid		X2.10	0,472	0,196	Valid		Y.10	0,555	0,196	Valid
	X1.11	0,743	0,196	Valid		X2.11	0,739	0,196	Valid					
	X1.12	0,734	0,196	Valid		X2.12	0,712	0,196	Valid					
	X1.13	0,590	0,196	Valid		X2.13	0,721	0,196	Valid					
	X1.14	0,585	0,196	Valid		X2.14	0,708	0,196	Valid					
	X1.15	0,597	0,196	Valid		X2.15	0,572	0,196	Valid					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Mengacu perolehan analisis menggunakan aplikasi SPSS, nilai r hitung dari dari seluruh variabelnya mengindikasikan nilainya yang melebihi r tabel senilai 0,196. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan memenuhi validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar pengujian	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,913	0,6	Reliabel

2	Budaya Organisasi	0,889	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,848	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Mengacu perolehan analisis mempergunakan program SPSS, nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabelnya mengindikasikan nilainya yang melebihi skor standar pengujian sebesar 0,6. Maka seluruh butir pernyataannya dikatakan memenuhi reliabilitas.

Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76365172
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.079
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

Sumber: Output SPSS, 2024

Mengacu perolehan uji normalitas mempergunakan Kolmogorov-Smirnov, didapat skor signifikansinya ialah 0,059, melebihi 0,05. Bisa dinyatakan datanya terdistribusi normal.

Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.188 [*]
	Sig. (1-tailed)		.031
	N	100	100
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.188 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	.031	
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber : Output SPSS, 2024

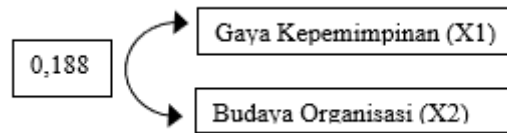
Kriteria tingkat korelasi antara variabel X_1 dan X_2 tergambar seperti pada tabel :

Tabel 9. Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono dalam (Abdurrohman et al., 2024)

Hasil output SPSS dalam tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 ialah senilai 0,188. Artinya, bisa dinyatakan, korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi termasuk berkategori korelasi yang sangat rendah dikarenakan letaknya di antara skor 0,00 – 0,199.



Gambar 2. Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah, 2024

Analisis Jalur (Path Analysis)

Path analysis dipergunakan dalam rangka menyelidiki pengaruh secara parsial (individu) serta simultan (keseluruhan) dari variabel independennya (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Di bawah ini hasil analisis koefisien jalur setiap variabel X_1 dan X_2 kepada Y ialah:

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.266	3.349		2.169	.033		
	Gaya Kepemimpinan	.364	.043	.607	8.383	.000	.965	1.036
	Budaya Organisasi	.175	.046	.277	3.816	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 10 menunjukkan hasil koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan. Skor yang dihasilkan pada tiap koefisien jalurnya bisa dijabarkan seperti pada penjelasan berikut:

Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu tabel 10 analisis jalur yang menjelaskan besaran kontribusi langsung variabel X_1 kepada Y yakni 0,607. Diartikan gaya kepemimpinan memengaruhi kepada kinerja karyawan senilai 0,607.

Tabel 11. Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja Karyawan

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Pengaruh Langsung kepada Y	$pyX_1^2 = 0,607^2$	0,368
	Pengaruh Tidak Langsung kepada Y	$pyX_1 \times pyX_2 \times rX_1X_2 = 0,607 \times 0,277 \times 0,188$	0,031
	Total Pengaruh		0,399

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 11 mengindikasikan, didapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X_1) ialah senilai 0,368, dan pengaruh secara tidak langsung kepada kinerja karyawan ialah senilai 0,031. Jumlah besaran pengaruh variabel X_1 kepada Y ialah senilai 0,399. Bisa dinyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan ialah senilai 39,9%.

Koefisien Jalur Budaya Organisasi (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu tabel 10 analisis jalur yang menjelaskan besaran kontribusi langsung variabel X_2 kepada Y yakni 0,277. Diartikan, budaya organisasi memengaruhi kepada kinerja karyawan senilai 0,277.

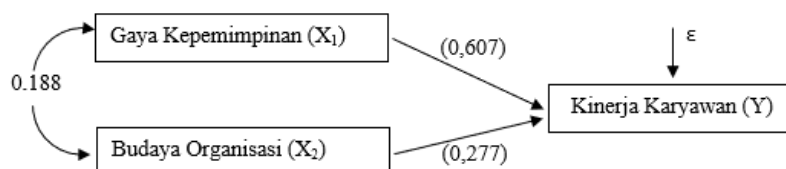
Tabel 12. Pengaruh Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan

Variebel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi (X_2)	Pengaruh Langsung ke Y	$pyX_2^2 = 0,277^2$	0,076
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$pyX_1 \times pyX_2 \times rX_1X_2 = 0,607 \times 0,277 \times 0,188$	0,031
	Total Pengaruh		0,107

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Mengacu tabel 12 menunjukkan bahwa diketahui pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) ialah senilai 0,076, dan pengaruh tidak langsung kepada kinerja karyawan ialah senilai 0,031. Jumlah besaran pengaruh variabel X_2 kepada Y senilai 0,107. Bisa dinyatakan budaya organisasi memengaruhi kepada kinerja karyawan senilai 10,7%.

Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) kepada Kinerja Karyawan
Penggambaran analisis jalur variabel X_1 dan X_2 kepada Y diilustrasikan seperti gambar :



Gambar 3. Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Mengacu gambar 3. mengindikasikan, besar atau koefisien jalur variabel X_1 (0,607) melebihi dibanding X_2 (0,277). Diartikan X_1 memengaruhi lebih signifikan kepada Y . Budaya organisasi X_2 (0,277) kurang dari gaya kepemimpinan X_1 (0,607), diartikan X_1 dan X_2 juga memengaruhi kepada Y . Berikut persamaan jalur yang dimasukkan pada perhitungan :

$$Y = 0,607 X_1 + 0,277 X_2 + \varepsilon$$

Tabel 13. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,607	0,368	-	0,031	0,399
Budaya Organisasi (X_2)	0,277	0,076	0,031	-	0,107
Total Pengaruh					0,506
Pengaruh Faktor Lainnya					0,494

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Tabel 13 menunjukkan bahwa total pengaruh variabel X_1 dan X_2 kepada Y secara simultan memengaruhi senilai 0,506 atau 50,6%, dan sisa lainnya 49,4% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang tidak diamati.

UJI HIPOTESIS

Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel 8, perolehan pengujian korelasi didapat signifikansinya senilai 0,031 < 0,05, dan Pearson Correlation senilai 0.188. Bisa dinyatakan terdapat korelasi positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, tetapi berada pada taraf hubungan sangat rendah. Hal ini dibuktikan bahwa nilai Pearson Correlation berada pada interval koefisien 0,00 – 0,199.

Uji t (Parsial)

Mengacu output SPSS pada tabel 10, dapat dijelaskan berupa:

- 1) Temuan uji t (parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) didapat signifikansinya senilai 0,00 < 0,05, melalui t hitung senilai 8,383 > t tabel 1,984. Maka, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial memengaruhi kepada Kinerja Karyawan.
- 2) Temuan uji t (parsial) variabel Budaya Organisasi (X_2) didapat signifikansinya senilai 0,00 < 0,05, melalui t hitung senilai 3,816 > t tabel 1,984. Bisa dinyatakan, variabel Budaya Organisasi secara parsial memengaruhi kepada Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1451.298	2	725.649	50.193	.000 ^b
	Residual	1402.342	97	14.457		
	Total	2853.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS, 2024

Mengacu perolehan uji f (simultan) di tabel 14, didapat signifikansinya senilai 0,00 < 0,05, dengan f hitung senilai 50.193 > f tabel 3,09. Bisa dinyatakan, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan memengaruhi kepada Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Temuan pengujian koefisien determinasi yang didapat pada analisis ialah:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.498	3.80225

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Perolehan output SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasinya (*R Square*) senilai 0,509, yang diartikan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan senilai 50,9%. Sementara sisa lainnya 49,1% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang tidak diamati.

Pembahasan

Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi PT Algerindo Prima Nusantara

Mengacu perolehan uji hipotesis mengindikasikan, signifikansinya senilai 0,031 < 0,05, dan Pearson Correlation senilai 0.188. Bisa dinyatakan terdapat hubungan positif antara variabel

gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), tetapi berada pada tingkat hubungan sangat rendah.

Temuan tersebut selaras dengan temuan studi dari Cahyati & Adelia, (2024) yang menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berhubungan ataupun berkorelasi.

Pengaruh secara Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji t (parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) didapat signifikansinya senilai $0,00 < 0,05$, melalui t hitung senilai $8,383 > t$ tabel $1,984$. Bisa diambil simpulan, variabel Gaya Kepemimpinan memengaruhi signifikan kepada Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.

Temuan tersebut selaras dengan temuan studi dari (Lumenta et al., 2019) dan (Jufri & Marimin, 2022) menunjukkan gaya kepemimpinan memengaruhi secara signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji t (parsial) variabel Budaya Organisasi (X_2) didapat signifikansinya senilai $0,00 < 0,05$, melalui t hitung senilai $3,816 > t$ tabel $1,984$. Bisa diambil simpulan variabel Budaya Organisasi memengaruhi kepada Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.

Temuan tersebut selaras dengan temuan studi dari Mardiani & Sepdiana (2021) dan Hamsal (2021) yang mengindikasikan, variabel budaya organisasi secara parsial memengaruhi positif kepada kinerja karyawan.

Pengaruh secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji f (simultan) didapat signifikansinya senilai $0,00 < 0,05$, dengan f hitung senilai $50,193 > f$ tabel $3,09$. Bisa dinyatakan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memengaruhi kepada Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara dengan koefisien determinasi sebesar $0,509$, yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan senilai $50,9\%$. Sementara sisa lainnya $49,1\%$ didapat dari pengaruh faktor lain yang bukan model yang diteliti

Temuan yang dihasilkan selaras dengan temuan studi dari Ratnasari & Sutjahjo, (2021) yang mengindikasikan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil melalui analisis yang dilaksanakan di antaranya:

1. Terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dan besarnya korelasi hanya sebesar $0,188$ dengan artian tergolong berkategori sangat lemah dikarenakan berada di rentang koefisien $0,00 - 0,199$.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial memengaruhi positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.
3. Budaya organisasi secara parsial memengaruhi positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara dengan koefisien determinasi sebesar $0,509$, yang berarti besarnya pengaruh senilai $50,9\%$. Sementara sisa lainnya $49,1\%$ berasal dari variabel lainnya yang tidak diamati.

Implikasi yang didapat pada penelitian di antaranya:

1. PT Algerindo Prima Nusantara perlu mengembangkan pendekatan yang lebih integratif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan membuat program pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi.
2. PT Algerindo Prima Nusantara disarankan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada manajer atau pemimpin untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memotivasi dan memberdayakan karyawan.
3. PT Algerindo Prima Nusantara disarankan menyediakan program penghargaan dan pengakuan yang mencerminkan budaya organisasi untuk menambah motivasi pekerja yang nantinya memengaruhi kepada kinerjanya.
4. PT Algerindo Prima Nusantara perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan budaya organisasi ke dalam strategi manajemen perusahaan karena keduanya memengaruhi kepada kinerja karyawan. Dengan demikian kedua aspek ini secara bersamaan, diharapkan kinerja karyawan bisa lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Abdurrohman, I., Jamaludin, A., Nandang.(2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(2), 3668–3681. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9043>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 04, 519–531. <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/202>
- Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5706–5717. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5129>
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2, 15–29. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *JIP, Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.2 No.1 Juni 2021, 119–128. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/611>
- Hermawan, R., Aduyani, R., & Darsono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *JURNAL GANESHWARA FEB UTP SURAKARTA*, 3(1), 1–19. <https://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346>
- Jufri, & Marimin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 2(2), 119–123. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/166>

- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 105–117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/47635>
- Khotimah, E., Program, M., Universitas, D. E., & Jakarta, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 23, Issue 1). <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/760>
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture And Working Environment Toward Employee Performance At Office Of Public Works And Manado City Spatial Planning. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22362>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Pertiwi, D. D. P., Putriana, L., & Derriawan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 At Polri. *Jimea-Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 114–131.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *Risk : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 127–143. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). The Impact Of Work-Life Balance And Work Conflict On The Performance Of Cikampek Health Center Employees Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(5), 1566–1578. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11928>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(4), 593–602. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Rizal, S., Yusuf, M., Sos, S., Achsanuddin, M. M. A. N., Attahmid, U., Khaliq, M. S. A., & Ak, M. (2024). *Pengantar Manajemen* (E. Damayanti, Ed.; Maret). Widina Media Utama. www.freepik.com
- Saputra, D., Dhyana Parashakti, R., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1, 1–14. <https://lenteranusa.id/>
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., I Kairupan, D. J., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., Nyoman Suli Asmara Yanti, N., Yuniarti, R., Loppies, Y., & Putu Sugih Arta, I. (2021). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis* (U. Taufik, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Tusri, Y. (2020). The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada's Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 90–97. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>