

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT BINTANG PARABOLA MEDAN

Alex P. Karo-karo

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Jl. Medan - Banda Aceh No.136, Kp. Tandam Hulu Satu, Kec. Hampan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20374

Email: apermatantakaro2@gmail.com

ABSTRAK

Dalam menjalankan suatu organisasi yang menjadi ujung tombak agar kinerja karyawan optimal adalah adanya pemimpin. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor namun yang dibahas hanya variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sampel diambil dari karyawan PT Bintang Parabola sebanyak 30 orang, dengan Teknik sensus. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu ketatnya Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini maka setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Agar perubahan itu cepat menjalar di dalam organisasi harus dimulai dari pimpinan. Bila pimpinan berubah akan merambat langsung ke seluruh lapisan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga harus mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Pemimpin harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Hadirnya Budaya organisasi di perusahaan datangnya dari pimpinan yang merupakan awal kebiasaan yang menjadikan suatu rutinitas sehingga lama kelamaan menjadi sebuah budaya yang dijalankan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena melalui gaya kepemimpinan yang pada akhirnya akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung judul ini adalah Wahyuni (2017) yang mengatakan Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dijadikan suatu cara untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Eka (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan. Sesuai dengan pendapat Heriyaldi (2019), Mardiani (2021), Yusnita (2018), Meryati (2020), Mukmin (2021), Pratikto (2020), Suherman (2021). Menurut Herdiana (2016) Untuk mendapatkan seorang Pimpinan yang benar-benar cerdas dalam mengelola strategi dan mampu melihat situasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memilih melalui *Fit and Proper Test* bagi calon pemimpin. Sedangkan menurut Gunawan (2019) Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan symbol panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Setiawaty (2021) mengatakan bahwa Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energy, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui kebijakan pimpinan perusahaan yang akan menghasilkan budaya organisasi pada perusahaan, harapannya agar kinerja pegawai meningkat.

URAIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Rivai dan Mulyadi, 2012:53): 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, 2) Kemampuan yang efektifitas, 3) Kepemimpinan yang partisipatif, 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi terdiri dari 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan, 7) Kemantapan/stabilitas (Robbins, 2008).

Kinerja Karyawan

Indikator mengukur kinerja karyawan terdiri dari 6 indikator (Robbins, 2008), yaitu: 1) Kualitas: pengukuran kualitas kerja dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu: tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian: tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6) Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen terhadap instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya suatu proses mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan padadiri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya pemimpin mempengaruhi tersebut bisa menerapkan yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan keagairahan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu mengembangkan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sudah tertanam, bahkan mendarah daging pada karyawan, apabila budaya yang ditanamkan kepada karyawan dari awal sudah tidak baik maka lambat laun seluruh karyawan akan terpengaruh sehingga mengikuti arus, oleh karena itu dari awal karyawan bekerja harus menanamkan budaya yang baik sehingga mindset mereka yang tadinya negative akan berubah ke arah yang positif sesuai dengan budaya yang dilakukan pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil populasi karyawan PT Bintang Parabola ada sebanyak 30 orang dan akan dianalisa dengan Analisa regresi berganda menggunakan SPSS. Dengan menggunakan metode sensus dan menggunakan kuesioner skala Likert: Sangat tidak setuju, Tidak setuju, rata-rata, setuju dan sangat setuju.

PEMBAHASAAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel penelitian dimana nilai dari r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari r_{tabel} . Untuk Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan $df = n-2$ pada tingkat signifikansi 5% dimana (n) adalah jumlah sampel sebanyak 30 maka akan didapatkan nilai batas minimal korelasi adalah sebesar 0,361. Berikut ini hasil pengujiannya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kemampuan Membina Kerjasama	0.721	0,361	Valid
2	Kemampuan Yang Efektivitas	0.832	0,361	Valid
3	Kepemimpinan Partisipatif	0.612	0,361	Valid
4	Kemampuan mendelegasikan tugas	0.867	0,361	Valid
5	Kemampuan mendelegasikan wewenang	0.597	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai batas minimal

korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	0.784	0,361	Valid
2	Perhatian ke hal yang rinci atau detail.	0.689	0,361	Valid
3	Orientasi hasil	0.713	0,361	Valid
4	Orientasi orang	0.776	0,361	Valid
5	Orientasi tim	0.679	0,361	Valid
6	Keagresifan	0.828	0,361	Valid
7	Kemantapan/stabilitas	0.879	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai batas minimal korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas	0.721	0,361	Valid
2	Kuantitas	0.798	0,361	Valid
3	Ketepatan Waktu	0.745	0,361	Valid
4	Efektifitas	0.654	0,361	Valid
5	Kemandirian	0.578	0,361	Valid
6	Ketepatan Waktu	0.778	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai batas minimal korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,361 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa dari kedua belas butir *item* untuk variabel Gaya Kepemimpinan tersebut berada diatas 0,6 sehingga reliabilitas variabel ini dapat

dikategorikan diterima.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	7

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa dari kedua belas butir *item* untuk variabel Budaya Organisasi 0,6 sehingga reliabilitas variabel ini dapat dikategorikan diterima.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	6

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa keenam belas butir *item* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut berada diatas 0,6 sehingga reliabilitas variabel ini dapat dikategorikan diterima.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil pengujian statistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94768514
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,880 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.493	3.002		4.495	.000		
Gaya Kepemimpinan	.397	.086	.397	5.618	.000	.967	1.034
Budaya Org.	.369	.081	.395	5.588	.000	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu dengan rumus berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13,493 + 0,397 \text{ gaya Kepemimpinan} + 0,369 \text{ Budaya Org.}$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 13,493 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan adalah tetap sebesar 13,493.
2. Koefisien = 0,397 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,397. Artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 39,7%.
3. Koefisien = 0,369 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,369. Artinya setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 36,9%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.816	1.970

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel hasil pengujian koefisien determinan diatas, dapat dilihat Nilai R Square (R²) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,792 artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi 79,2% sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti Disiplin, Motivasi, Kompensasi dan berbagai variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian uji t dapat

dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.493	3.002		4.495	.000		
Gaya Kepemimpinan	.397	.086	.397	5.618	.000	.967	1.034
Budaya Org.	.369	.081	.395	5.588	.000	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari signifikan berada di bawah 0,05 dan nilai t_{hitung} (5.618) untuk variabel kualitas produk dan nilai t_{hitung} (5.588) untuk variabel promosi memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} (1.987). Dengan demikian maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel penelitian dan juga dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.587	2	100.294	25.851	.000 ^a
	Residual	351.413	28	3.880		
	Total	562.000	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari signifikan berada di bawah 0,05 dan nilai F_{hitung} (25.851) memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} (3.07). Dengan demikian maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel penelitian dan juga dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dalam pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai dari signifikan berada di bawah 0,05 dan nilai t_{hitung} (4.618). Untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan nilai t_{hitung} (4.588) untuk variabel Budaya Organisasi memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} (1.987). Dengan

demikian maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel penelitian dan juga dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima. nilai dari signifikan berada di bawah 0,05 dan nilai F_{hitung} (25.851) memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} (3.07). Dengan demikian maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel penelitian dan juga dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis ketiga diterima. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 79,2 artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 79,2% sedangkan sisanya 21,8 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti disiplin, Kompensasi, Motivasi dan Variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Agung Pratikto. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Panggungrejo Kabupaten Blitar . Jurnal Otonomi, 20 (1),26 – 33.
- Fitri Setiawati, Asep Ferry Bastian. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). Jurnal Ekonomi Bisnis, 21 (2), 725 - 734
- Hari Gunawan, Agus Baharudin, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. Jurnal Administrasi dan Manajemen 9 (2), 173 -176
- Hendriyadi. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat pangkalan jambu kabupaten merangin, Jurnal Benefita, 4 (1), 26 – 37.
- Heri Herdiana. 2016. Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DI Kantor BPJS Ketenagakerjaan kota Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi Manajemen, 2(1), 26 - 32
- Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. 1 (1), 1 – 10
- Meryati, Siti Laela, Rista Handayani. 2020. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Meddis Tangerang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 17 (1), 87 - 96
- Priehadi Dhasa Eka. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif (JEE), 2 (1), 61 – 70.
- Silahul Mukmin Indra Prasetyo. 2021. pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4 (1), 1 – 12
- Yahya Suherman. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan STMIK Rosma Karawang. Prosiding seminar Nasional Inovasi dan Adopsi Teknologi. Diunggah dari: <https://ejournal.rosma.ac.id/index.php/inotek/article/view/111/157>

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)

url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>

Vol.2 No. 1 hal 189 – 197

ISSN: 2775-023X

- Yusnita, Muryati Muryati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat dprd Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3),60 - 71
- Yuyun Wahyuni, Syamsul Hadi Senen. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang. *Jurnal Of BisnisManagemen Education (JBME)*, 1 (2), 59 – 69.