



ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jumawan¹, Edy Susanto², Ernita Shafa Nur Fadhilah³, Maylinda Wijayanti⁴,
Muhammad Reffy Fadilah⁵, Rahmaliya Pratiwi⁶, Rizka Nurul Hanifah⁷

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 08-05-2024

Revised :30-05-2024

Accepted: 10-06-2024

Keywords: Budaya,
Organisasi,
Kepemimpinan
Terhadap Kinerja
Karyawan

Abstract: Untuk berhasil di pasar yang terpuruk, sebuah organisasi harus beradaptasi terus menerus. Sukses dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh filsafat kepemimpinan dan budaya organisasi. Produktivitas dan motivasi meningkat dalam lingkungan dengan kepemimpinan yang kuat dan budaya yang hebat. Untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas, studi ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, mensintesis data dari beberapa sumber sastra, termasuk jurnal dan penelitian, untuk memberikan fakta dengan cara yang terorganisir, faktual, dan akurat. Hasil penelitian ini menunjukkan efek yang kuat dan menguntungkan yang budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan memiliki pada kinerja karyawan..

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang cepat dan sangat kompetitif saat ini, perusahaan harus terus berkembang untuk tetap maju. Sukses organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain bakat alami karyawan tetapi juga oleh sifat lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah dua faktor utama yang menentukan lingkungan kerja.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, dan praktik bersama yang membentuk karakter organisasi dan memiliki dampak pada bagaimana orang-orang di dalamnya berperilaku, berpikir, dan berkomunikasi. Suasana di tempat kerja yang

mendukung, menginspirasi, dan mendorong karyawan untuk memberikan sebanyak mungkin diciptakan oleh perusahaan dengan budaya yang baik. Sebaliknya, budaya perusahaan yang buruk dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan menghambat produktivitas.

Sebaliknya, memutuskan tujuan dan taktik organisasi sangat penting bagi kepemimpinan. Manajemen yang efektif tidak hanya mendukung dan membimbing anggota staf, tetapi juga mendorong mereka menuju tujuan bersama. Pemimpin yang memahami budaya perusahaan dapat lebih baik mendukung anggota staf dengan mengungkapkan rasa syukur, menawarkan bantuan, dan mempromosikan lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif.

Kinerja karyawan adalah salah satu variabel yang paling penting yang dapat mempengaruhi ekspansi perusahaan. Tujuannya lebih mudah dicapai jika karyawan melakukan dengan baik; semakin sulit dicapai bila karyawan melakukannya dengan buruk. Pertama, budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi dibentuk oleh nilai-nilai dan praktik organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda.

Kepemimpinan adalah faktor penting yang menentukan seberapa baik kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan tempat kerjanya. Untuk kepemimpinan yang efektif, semua upaya karyawan harus diberikan pengarahan. Karena hubungan antara tujuan individu dan organisasi dapat berjalan tanpa arah, kepemimpinan sangat penting (Jasin, 2021).

Organisasi mengelola sumber daya manusia dan keuangan dengan baik. Pengelolaan sumber daya berarti bahwa organisasi harus memiliki kemampuan untuk menggabungkan perspektif karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat dicapai melalui penerapan mental kerja yang baik dengan karyawan yang berdedikasi dan setia terhadap pekerjaan mereka, serta pengarahan, koordinasi, dan bimbingan yang baik antara atasan dan bawahannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memulai analisis menyeluruh tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bahwa analisis ini akan menemukan hubungan antara elemen-elemen ini dan dampaknya terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan. Para praktisi manajemen dapat menggunakan analisis ini untuk membuat strategi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai prinsip dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan oleh sebuah organisasi di lingkungan di mana bisnisnya beroperasi. Kinerja akan meningkat jika prinsip seseorang sesuai dengan prinsip organisasi. Bagaimana pekerja melihat organisasi dan bagaimana persepsi mereka membentuk nilai, harapan, dan kepercayaan mereka adalah budaya organisasi.

Untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka, budaya organisasi terdiri dari sistem nilai yang dipegang dan diterapkan oleh anggota perusahaan. Ini adalah karakteristik unik dari organisasi lain.

Jika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat secara efektif menangani atau merespon hambatan eksternal dengan tepat waktu, itu bisa menjadi alat yang berharga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Selain itu, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai garis awal dan jaringan untuk perilaku yang terkait dengan tujuan perusahaan.

Budaya tempat kerja sering dikaitkan dengan norma, keyakinan, sikap, dan etika kerja yang diikuti setiap karyawan. Pengawasan perilaku pegawai, pemikiran mereka, dan kerja yang sesuai dengan lingkungannya dipengaruhi oleh elemen ini (Dunan et al., 2020; Idayati, Irma dan Asparingga, 2017). Perusahaan dapat berhasil jika mereka memiliki budaya kerja yang baik.

H1 : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan komunikasi dan persuasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk mengubah perilaku orang lain, khususnya jika anggota tampak berubah ke arah yang baik, adalah contoh kepemimpinan yang efektif.

Hitahean (2021) menyatakan bahwa Kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan orang dalam pengaturan profesional dikenal sebagai kepemimpinan. To achieve a goal is the aim of leadership.

Kepemimpinan adalah salah satu komponen manajemen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi karena seorang manajer membantu orang lain bekerja sama. Kemampuan individu atau kelompok untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu dalam keadaan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.

Kemampuan untuk memimpin sangat penting untuk keberhasilan perusahaan karena memungkinkan manajer untuk menyatukan tim mereka. Kemampuan individu atau kelompok untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing perilaku menuju tujuan tertentu dalam pengaturan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.

H2 : Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Seperti yang dikatakan oleh Anwar (2020), "istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormance atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang", dan "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja" (Hasibuan, 2017).

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengevaluasi dan memutuskan berapa banyak yang harus dibayar karyawannya tergantung pada kinerja mereka.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa ketika seseorang bekerja, mereka lebih cenderung berkinerja ketika perusahaan mereka meminta mereka untuk melakukannya. Ini menunjukkan bahwa organisasi mempertahankan, mengembangkan, mengawasi, dan mengendalikannya selain menilai dan menghargainya (Kim & Jang, 2020). Dengan kata

lain, seorang pekerja akan mencapai tingkat kinerja tertinggi mereka ketika manajemen berusaha secara sistematis untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan pegawai di dalam organisasi, yang tercermin dalam jumlah dan kualitas output mereka (Fauzi dan Hidayat, 2020; Sutrisno, 2018).

METODE PENELITIAN

Metodologi kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan data informasi sebagai landasan teori untuk mendeskripsikan fakta secara sistematis, faktual, dan akurat. Ini dicapai dengan menggabungkan fakta dari berbagai sumber literatur, seperti penelitian dan jurnal.

No	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	(Karnila Ali, 2018)	ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH METRO	Hasil tes menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan pada kepuasan karyawan dan kinerja mereka.	Tujuan penelitian ini, yang dilakukan dengan teknik SEM, adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan.
2	(Fahmi Irsyad, 2021)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa kinerja pegawai di KPw BI Provinsi Riau	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efek dari keseimbangan kerja-hidup, filosofi kepemimpinan, dan budaya

			akan lebih baik jika budaya organisasi lebih baik.	organisasi pada kinerja karyawan.
3	(Annisa Putri Marpaung, 2022)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil tes menunjukkan bahwa meskipun budaya perusahaan memiliki efek kecil pada kinerja karyawan, kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.	Tujuan dari penelitian kausal ini adalah untuk memastikan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.
4	(Edi Sugiono, 2021)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja di antara karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan yang efektif. Ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan PT UMM akan terus meningkat sebagai konsekuensi dari inisiatif kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan.	Dalam penelitian ini, efek komunikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan pada kepuasan karyawan dan produktivitas diperiksa. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner, sampel, dan survei. Metode analisis yang digunakan adalah Model Equation of Structure. (SEM).
5	(Batubara, 2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA	Studi ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT Inalum (Persero) secara signifikan dipengaruhi oleh	Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan dampak gaya kepemimpinan individu pada kinerja staf di

		DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero)	gaya kepemimpinan direktif.	departemen pengadaan melalui penggunaan metodologi penelitian kuantitatif.
6	(Moh. Sutoro, 2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL	Menurut temuan penelitian, budaya kerja, gaya manajemen dan tingkat kepuasan karyawan memiliki dampak signifikan pada hasil anggota tim Kementrian Pemuda dan Kesejahteraan.	Menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemerintah adalah tujuan penelitian ini. Analisis regresi ganda, alat kuantitatif, digunakan untuk menunjukkan validitas penelitian ini..
7	(Lucia Maduningtias , 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama	Penelitian ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya perusahaan.	Studi ini berfokus pada hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ada komponen kuantitatif dalam penyelidikan. Sampel saturasi dan angka populasi digunakan dalam penelitian ini.
8	(Agustin, 2020)	ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM	Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) gaya kepemilikan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM; (b)	Dengan motivasi kerja bertindak sebagai variabel intervensi, penekanan utama dari studi ini adalah dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja

		DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	budaya organisasi memiliki efek positif tetapi tidak secara statistik penting pada kinerjanya karyawanUMKM ; dan (c) kinerja pekerja UMKM berdampak secara positif dan penting.	pekerja SME.
9	(Anisa Oktana Bela, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan, dengan 2,321 karyawan menunjukkan tingkat signifikan (0,027 <0,05). Selain itu, 12.993 karyawan menunjukkan dampak yang kuat dan menguntungkan dari kepemimpinan organisasi pada kinerja mereka (0.000 <0,05).	Metode yang digunakan untuk mendapatkan data berbeda: survei telepon digunakan, dan responden dikirim kuesioner. Model untuk analisis, baik internal maupun eksternal, diuji menggunakan alat pemrosesan data SmartPLS 3.0.
10	(Rivai, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya transformatif dan	Kelompok studi mencakup 60 karyawan dari Federal International

		Terhadap Kinerja Karyawan	kepemimpinan PT Federal International Finance - Medan memiliki dampak kecil namun signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan budaya organisasi revolusioner memiliki dampak pada kinerja pekerja pada saat yang sama.	Finance-Medan, yang semuanya menunjukkan perubahan. Regresi ganda digunakan untuk memeriksa data.
--	--	---------------------------	---	---

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan mereka (Hendra, 2020). Angka ini menunjukkan hubungan statistik yang kuat antara kinerja karyawan dan budaya bisnis. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka jika budaya perusahaan yang kuat dan sesuai dengan lingkungan kerja mereka.

Etika kerja setiap karyawan, konvensi, keyakinan, dan sikap sering dikaitkan dengan budaya perusahaan. Memeriksa perilaku karyawan, proses pemikiran, kerja tim, dan interaksi dengan tempat kerja mereka sangat penting. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai melalui komitmen karyawan yang lebih tinggi jika budaya perusahaan positif. Menurut Rivai (2020), budaya organisasi memengaruhi bagaimana pekerja bekerja.

Budaya organisasi yang kuat, komunikatif, dan inovatif dapat meningkatkan komitmen, perilaku, dan identitas karyawan selain meningkatkan stabilitas, desain kerja, dan fungsionalisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

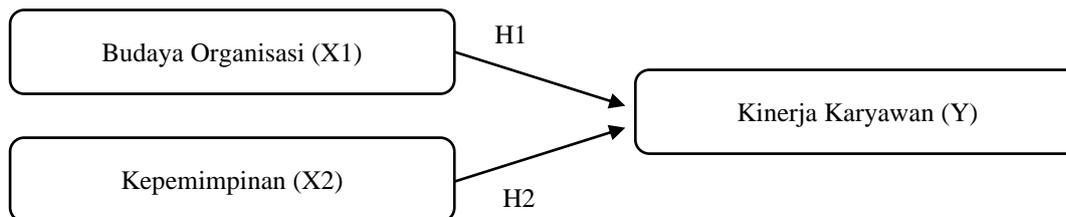
Setiap pemimpin memiliki cara yang unik untuk memimpin. Seorang pemimpin akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik jika mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Prestasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan (score: 0.342). Hari ini, Moh. (2020). Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa pemimpin harus memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin menggunakan kekuatan mereka untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan sehingga mereka bekerja keras dan mencapai hasil terbaik. Untuk meningkatkan

kinerja karyawan, pemimpin harus dapat mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik karyawan mereka.

Meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui penggunaan gaya kepemimpinan yang baik, komunikasi yang baik, motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, identitas yang jelas, stabilitas yang tinggi, dan desain kerja yang memuaskan. Karyawan memiliki kesempatan untuk berkontribusi, dihargai, dan berkembang melalui kepemimpinan yang baik.

Kerangka Pemikiran



Gambar 4.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1 = Analisis Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 = Analisis Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN

Budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan; jika budaya organisasi kuat dan sesuai dengan lingkungan kerja mereka, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Budaya perusahaan sering dikaitkan dengan keyakinan, kebiasaan, sikap, dan etika kerja setiap karyawan. Jika budaya perusahaan baik, keberhasilan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan komitmen karyawan. Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, dan gaya kepemimpinan tersebut sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus dapat dengan mudah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan mereka untuk memaksimalkan potensi mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi tinggi, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kompeten, dan lingkungan kerja yang dirancang dengan baik adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi melalui kepemimpinan yang baik.

DAFTAR REFERENSI

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Ali, K., Agustian, & Wijaya, D. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7–15.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Kepemimpinan, P., Kepuasan, D. A. N., & Terhadap, K. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tiara, K. N., Zandra, D. W., & Laksono, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan. *Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batik Keris Di Surakarta*, 10(2), 423–432.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>