Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIRMA BINTANG TIMUR DI SAWANGAN DEPOK

Siti Fitriani [1], Endang Suprapti [2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
sitifitriani812@gmail.com, dosen00728@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.56

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously, at Bintang Timur Firm in Sawangan Depok. The study used a quantitative method with a saturated sample technique of 63 employees. The results showed that leadership style had a significant positive effect on employee performance with the regression equation Y = 8.332 + 0.840X1. The correlation coefficient of 0.877 indicates a very strong relationship, and the determination coefficient of 76.9% means that performance is influenced by leadership style by 76.9%. This is reinforced by the t-test with a calculated t value of 10.103> t table 2.000 and a significance of 0.000 <0.05. Organizational culture also has a significant positive effect on performance, shown by the regression equation Y = 4.742 + 0.936X2. The correlation coefficient of 0.906 indicates a very strong relationship, with a determination of 82%, meaning that performance is influenced by organizational culture by 82%. The t-test proves a value of 12,193 > 2,000 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and organizational culture have a significant effect on employee performance with a multiple regression equation of Y = 0.927 + 0.454X1 + 0.591X2. The correlation coefficient of 0.966 indicates a very strong relationship, while a determination of 93.4% means that performance is influenced by both variables by 93.4%. The F-test produces a value of 421,217 > 2.76 with a significance of 0.000 < 0.05. Thus, Ho is rejected and Ha is accepted.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

I. PENDAHULUAN

Di zaman teknologi saat ini seluruh perusahaan berlomba untuk menciptakan sistem bertujuan mempermudah proses transaksi, komunikasi, dan investasi. Yang pada akhirnya segala sesuatu berjalan mudah dan dapat di kendalikan dalam genggaman. Namun dengan segala keuntungan yang diberikan akan tetap ada kerugian yang muncul bagi para pengguna kartu kredit, dengan dunia yang hampir tidak ada batas jarak dan waktu, di tambah lagi promo bundling, *cash back* hingga diskon dimana-mana ini ternyata efektif untuk menghipnotis para pengguna kartu kredit itu sendiri terbukti lebih dari 16.000 keping kartu kredit baru tiap bulan dari seluruh bank. Dari tingginya animo masyarakat tanpa kita sadari sebenarnya sedang bermain "pisau bermata dua".

Firma Bintang Timur Mengacu kepada Peraturan Bank Indonesia No. 8/5/PBI/2006 sebagaimana telah direvisi oleh Peraturan Bank Indonesia No. 10/1/PBI/2008 dan Surat Edaran Bank Indonesia No. 8/14/DPNP tentang Mediasi Perbankan serta Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 2/SEOJK.07/2014 tentang Pelayanan Dan Penyelesaian Pengaduan Konsumen Pada Pelaku Usaha Jasa Keuangan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Firma Bintang Timur di Sawangan Depok melakukan prasurvei terhadap 30 responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan pada Kantor Firma Bintang Timur
Periode Tahun 2021-2023

No.	Aspek	Penilaian	Target	2021	2022	2023	Ket.
				Penilaian Hasil Kerja (%)			
1.	Kualitas Kerja	Seberapa baik seorang pegawai ini mengerjakan apa yang harus dikerjakannya	100%	78	82	85	Tidak Memenuhi
2.	Kuantitas Kerja	Seberapa lama seorang pegawai ini dapat bekerja dalam satu harinya.	100%	80	84	83	Tidak Memenuhi
3.	Ketepatan Waktu	Seberapa jauh pegawai ini mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat	100%	76	79	81	Tidak Memenuhi
4.	Efektivitas	Kesadaran akan kewajibannya sebagai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	100%	79	83	86	Tidak Memenuhi
5	Kemandirian	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	100%	75	80	82	Tidak Memenuhi

Sumber : Firma Bintang Timur, 2025

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Firma Bintang Timur, sebagai salah satu instansi jasa profesional, telah melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan dalam kurun waktu 2021 hingga 2023. Namun, hasil penilaian menunjukkan bahwa seluruh aspek kerja belum memenuhi target kinerja sebesar 100%. Penilaian pada aspek kualitas kerja, baik dari sisi ketepatan maupun kecepatan dalam menyelesaikan tugas, Penilaian pada aspek kuantitas kerja, dalam mengerjakan tugas menunjukkan skor berkisar antara 80% hingga 83%. Demikian pula pada aspek ketepatan waktu, capaian nilai hanya berada di kisaran 76% hingga 81%, yang menandakan masih adanya ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Aspek efektivitas pun mengalami kondisi serupa, dengan nilai antara 79% hingga 86%, menunjukkan masih kurangnya kesadaran penuh karyawan terhadap tugas dan pemeliharaan fasilitas kerja. Serta pada aspek kemandirian mengalami kondisi serupa, dengan nilai antara 75% hingga 82%, menunjukkan masih kurangnya kemandirian serta kurang cepatnya dalam mengambil tindakan. Dari tabel tersebut penulis menemukan beberapa fenomena yang menjadikan rendahnya kinerja para karyawan. Fenomena tersebut bisa dilihat dari tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Fenomena Kinerja Karyawan Firma Bintang Timur di Sawangan Depok

Aspek	Realisasi yang Terjadi
1. Kualitas	Masih terdapat kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
2. Kuantitas	Masih terdapat kurangnya sumber daya yang dimiliki dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, menyebabkan target pekerjaan yang sudah di rencanakan tidak tercapai secara optimal.
3. Ketepatan Waktu	Karyawan yang bekerja belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga membuat pekerjaan mengalami kelambatan dan tidak sesuai dengan harapan.
4. Efektivitas	Belum terjalan nya efektivitas yang baik didalam pekerjaan serta belum menjalani prosedur dengan baik
5. Kemandirian	Belum dapat dikatakan mandiri karena masih selalu diberi pengawasan serta arahan

Sumber : Firma Bintang Timur di Sawangan Depok (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukan bahwa kinerja dari karyawan Firma Bintang Timur di Sawangan Depok masih rendah hal ini ditunjukan karena kurangnya pemahaman dari karyawan itu sendiri, jika ini dibiarkan secara terus menurus maka akan berdampak kurang baik terhadap Firma Bintang Timur di Sawangan Depok itu sendiri, yang akan digambarkan dengan banyak komplen dari rekanan kerja terkait dengan kebersihan gedung dan kesehatan para karyawan dari rekanan kerja

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.3
Data Prasurvei Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	19	63%	11	37%
2	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan.	20	67%	10	33%
3	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya	14	47%	16	53%
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan mendelegasikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahan	9	30%	21	70%
5	Tanggung Jawab	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi	6	20%	24	80%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di ketahui bahwa terdapat 2 indikator yang perlu menjawab pernyataan perusahaan dimana dari dalam efektifitas terdapat 70% responden menyatakan tidak setuju terhadap kemampuan mengendalikan bawahan Dan dari sisi kemandirian terdapat 80% responden tidak setuju terhadap tanggung jawab.

Tabel 1.4
Prasurvei Budaya Organisasi Karyawan Firma Bintang Timur di Sawangan Depok

No	Budaya Organisasi	Setuju	Tidak	Jumlah
1	**Inovatif memperhitungkan risiko**			
	Perusahaan ini penuh tantangan, karyawan boleh mempunyai ide-ide baru yang dapat diterapkan di Perusahaan	15 (50%)	15 (50%)	30
2	**Berorientasi pada hasil**			
	Karyawan merasa penuh dengan tantangan yang harus dilakukan dalam aktivitas pekerjaan.	16 (53,3%)	14 (46,7%)	30
3	**Berorientasi pada semua kepentingan karyawan**			
	Perusahaan ini kreatif menggunakan aturan yang mudah sehingga kegitan berjalan dengan baik.	9 (30%)	21 (70%)	30
4	**Berorientasi detail pada tugas**			
	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat	4 (13,3%)	26 (86,7%)	30

Sumber: Data prasurvei Firma Bintang Timur di Sawangan Depok, 2025

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan data pada tabel diatas, budaya organisasi yang diukur dari beberapa indikator, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa memiliki skor terendah karena banyaknya yang menjawab tidak setuju. Dengan begitu budaya organisasi belum berjalan dengan baik dan semestinya.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah: "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantutatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2020:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Firma Bintang Timur di Sawangan Depok yang berjumlah 63 karyawan.

3. Sample

Menurut Sugiyono (2022:120) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 63 orang pada karyawan Firma Bintang Timur di Sawangan Depok

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Aanalisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2020:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier saru variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana dalam SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.189		3.807	.000
	Gaya kepemimpinan (X1)	.840	.059	.877	14.241	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta a = 8.332 dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 8.332.
b. Koefesien regresi gaya kepemimpinan b1= 0.840 dapat diartikan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.840.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.742	2.079		2.281	.026
	Budaya organisasi (X2)	.936	.056	.906	16.693	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta a = 4.742 dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 4.742.
b. Koefesien regresi budaya organisasi b1= 0.936 dapat diartikan bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.936.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.927	1.330		.697	.489
	Gaya kepemimpinan (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000
	Budaya organisasi (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta a = 0.927 dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0.927.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

b. Koefesien regresi gaya kepemimpinan b1= 0.454 dapat diartikan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.454.

c. Koefesien regresi budaya organisasi b2 = 0.591 dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.591

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 1.8
Hasil Uji Regresi Gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.927	1.330		.697	.489
	Gaya kepemimpinan (X1)	.454	.045	.474	10.103	.000
	Budaya organisasi (X2)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel budaya organisasi (X2) dengan thitung sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 378-389
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

2. Uji F (Simultan)

Tabel 1.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5971.580	2	2985.790	421.217	.000b
	Residual	425.309	60	7.088		
	Total	6396.889	62			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 421.217 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 421.217 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka keseimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi liniear Y= 8.332 +0.840 X1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 bahwa tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 76,9%, Hal ini dibuktikan thitung lebih besar ttabel (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima

Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi liniear Y= 4.742 +0.936 X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,906 bahwa tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 82%, Hal ini dibuktikan thitung lebih besar ttabel (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima

Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda Y = 0.927 + 0,454 X1 +

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

0.591 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,966 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 93,4%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (421.217 > 2.76) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management* & Motivasi Kerja (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi. P. (2022). ***Manajemen Suber Daya Manusia.*** *Yogyakarta*: Zanafa Publishing.

Andrew E. Sikula. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. (2020). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arismunandar, W. (2020). *Tahapan pengembangan karir dalam organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Edi Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Edwin B.Flippo, (2020) *Gaya Kepemimpinan*, Edisi VII jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Gitosudarmo, Indriyo, & I Nyoman Sudita. (2019). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Gomes Meija, Balkin dan Cardy. (2021) *Gaya Kepemimpinan Kerja* Edisi ketujuh. Cetakan kedua, Jakarta Salemba Empat

Gomes Meija., (2019) *Gaya Kepemimpinan*, Edisi keenam. Cetakan Pertama, jakarta Salemba Empat.

Handoko, T. Hani. (2020) *Manajemen Gaya Kepemimpinan. Cetakan kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. , (2020).*Manajemen. 2 vols*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Hari Sulaksono. (2021). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2023).*Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,

Kartono, (2020), Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nur'Aini. (2020). Panduan *Praktis Evaluasi Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. Prasasti

Rivai, Veithzal dkk. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P, (2022) *Gaya Kepemimpinan*, cetakan ke-3 Jakarta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo, S. M. (2022). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Yulianto, B. (2020). *Meningkatkan Kinerja Karyawan* . Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Bachtiar Arifudin Husain (2019) Jurnal Semarak Vol 2, No.3 (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana

Bambang Hariyanto, Suryadi Marthadinata Jurnal JIMAWA Vol 3, No.3 (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional Kantor Kerja Bersama-Magelang

Bella Tiara Ariesandi Simanjuntak, Syarifah Ida Farida Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 7, No.4 (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arsa Indonesia Tangerang Selatan

Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol. 2 No.1.

Farida Agustin JENIUS Vol 4, No.2 (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang

Muger Apriansyah (2020) Jurnal Ekonomi Efektif E-ISSN : 2622-9935 Vol 2. No.4 (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang

Tarwijo Jurnal Ekonomi Efektif E-ISSN : 2622-9935 Vol 2, No.4 (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta

Tenny M.L. Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y. Punulindoong (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado

Tria Melisa, Subarto Jurnal Perkusi, Vol 1, No.1 (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

Wiyanto, Muhammad Idrus Jurnal Disrupsi Bisnis E-ISSN :2746-6841 Vol 4, No 1 (2020) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (Kuartal Selatan)