

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang

Nurus Silfiyana ^{a,1*}, Septian Ragil Anandita ^{a,2}, Wisnu Mahendri ^{a,3}

^a Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang, Indonesia

¹ nurussilfiana0304@gmail.com *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 1 Januari 2023;

Revised: 16 Januari 2023;

Accepted: 26 Januari 2023.

Kata-kata kunci:

Budaya Organisasi;

Gaya Kepemimpinan;

Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi oleh CV. Media Computer Jombang yaitu, kurangnya tempat yang luas dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga belum optimal karena keterbatasan ruang dan tempat. Ini berimbas dengan semua yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang dikumpulkan peneliti ini menggunakan kuesioner dan observasi kepada karyawan di CV. Media Computer Jombang dengan sampel 35 karyawan. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan parsial dari pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pertama, variabel gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords:

Organizational Culture ;

Leadership;

Employee Performance.

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Media Computer Jombang. Problems faced by CV. Media Computer Jombang that is, the lack of spacious places and performance shown by employees is also not optimal because of the limitations of space and place. This impacts with everything related to leadership style as well as organizational culture. This research was created to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance. This type of research uses quantitative research. This research uses quantitative research. The data collected by these researchers used questionnaires and observations to employees at CV. Media Computer Jombang with a sample of 35 employees. The data is processed using multiple regression analysis. This study showed partial positive and significant results from the influence of leadership style and organizational culture on employee performance. Based on the results of the first inferred research, leadership style variables positively and significantly affect employee performance. Second, there is the influence of organizational cultural variables on employee performance. Third, leadership style and organizational culture have a significant impact on employee performance.

Copyright © 2023 (Nurus Silfiyana dkk). All Right Reserved

How to Cite : Silfiyana, N., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.327>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Kompetisi di dalam suatu dunia bisnis tidak bisa terelakkan perusahaan dituntut untuk berkembang dan bertahan. Perubahan ini bisa dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Oleh sebab itu organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah (Christian, 2014). Menurut Rini Handayani (2014), kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan untuk bisa mempengaruhi perilaku maupun pemikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Junaidi & Susanti, 2019), budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Oleh sebab itu budaya organisasi bisa mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak laku. Menurut (Antou, 2012) antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan kesatuan yang sangat bergantung satu sama lain, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Sebelum membentuk budaya organisasi yang dinamis maka diperlukan pemimpin yang bisa memberi motivasi bawahannya dan mengarahkan bawahannya.

Menurut (Ida Ayu Widani Sugianingrat, Ni Nyoman Kerti Yasa, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil pencapaian tindakan dengan keterampilan dari karyawan yang diperlihatkan di beberapa situasi. Kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang dijalankan.

Salah satu visi misi dari CV. Media Computer Jombang adalah memberikan kepuasan kepada konsumennya, ini berarti sebelum mencapai kepuasan konsumen maka yang harus diperbaiki yaitu organisasinya. Dari observasi yang peneliti lakukan di CV. Media Computer Jombang organisasi yang terjalin didalamnya sudah sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama tim yang bagus dan bersifat kekeluargaan dalam organisasi tersebut menciptakan suatu kepuasan tersendiri dari konsumen yang datang untuk membeli maupun *servis* laptop dan alat elektronik yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti akan menguji kembali pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Objek yang diteliti yaitu seluruh karyawan di CV. Media Computer Jombang berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Husaini Usman, 2019) pemimpin adalah sebuah posisi atau jabatan yang paling tinggi disebuah organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah subjek dan objek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, ditulis, didiskusikan, diteliti, diseminarkan dan direfleksikan oleh orang awam, akademisi, peneliti maupun praktisi. Hal ini karena aspek dinamis yang terkandung didalamnya.

Menurut (Hidayat, 2019) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang khas pada saat mempengaruhi karyawannya, sehingga apa yang dipilih oleh pemimpin dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Menurut (Waliningstuti et al., 2019) macam-macam gaya kepemimpinan ada 7 tipe, yaitu sebagai berikut: (a) Pimpinan Otokrasi. Otokrasi berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri dan *kratos* berarti pemerintah. Jadi otokrasi mempunyai arti memerintah dan menentukan sendiri. Pemimpin otokrasi menganggap bahwa ia yang bertanggung jawab sepenuhnya dan yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin jenis ini menggunakan kekuasaan atau wewenang yang dimiliki secara absolut (mutlak). (b) Pimpinan Permisif. Pemimpin jenis ini, kalau memimpin

menyerahkan masalah dan pemecahan tujuan kepada bawahan. Bawahan lebih dominan dari pada pemimpin sendiri. Jadi jenis pemimpin ini kebalikan jenis pemimpin otoriter. Kebebasan yang diberikan oleh pemimpin ini dalam praktek sering berlebihan. Akibatnya ada kalahnya bawahan sebagai pemimpin. Bila ini berlanjut tidak mustahil situasi kepemimpinan terjadi tidak terkendali. (c) Pimpinan Demokrasi. Pemimpin demokrasi ini menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya, yang bersama-sama bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah disepakati dari awal. Agar setiap anggota bisa nurut dengan pemimpinnya maka diikuti sertakan dengan kegiatan, pelaksanaan dan penilaiannya. (d) Pimpinan Paternalistik. Pimpinan jenis ini, bahwa pejabat bawahan menganggap pejabat yang memimpin itu lebih pandai, lebih mampu, lebih tau dari pada dirinya maka para bawahan merasa harus mengikuti segala apa yang dikehendaki oleh pemimpin. (e) Pimpinan kharismalistik. Kharismatik merupakan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan. Kharismatik mampu membangkitkan daya tarik istimewa pada karyawan untuk bangkit memajukan perusahaan atau organisasi tanpa ada keraguan. (f) Pimpinan Administratif atau Eksekutif. Kepemimpinan tipe administratif merupakan kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. (g) Pimpinan Situasional. Kepemimpinan ini mengharapkan perilaku kepemimpinan ketika mempengaruhi anggotanya terhadap pelaksanaan kerjanya dan kriteria-kriteria lain sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak pernah tetap.

Pemimpin dalam menjalankan tugasnya ada 3 dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai. Disini pimpinan bisa membuat karyawan bisa puas bekerja diorganisasi tersebut. Menurut (Tampi, 2014) indikator dari gaya kepemimpinan yaitu demokrasi dan otokrasi

Menurut (Edy Sutrisno, 2018), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan bekerja. Tanpa mereka sadari mereka akan terus mempelajari budaya organisasi tersebut dilingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2018:7) fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu: (a) Budaya mempunyai peran pembeda, hal ini berarti bahwa suatu organisasi harus mempunyai suatu unsur pembeda dengan organisasi lainnya. (b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggotanya. (c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya rasa komitmen yang luas di antara sesama organisasi dengan tidak mementingkan diri sendiri. (d) Budaya organisasi itu meningkatkan sistem sosial yang tinggi di kalangan organisasi tersebut.

Menurut (Ullum Mustofa, 2016) fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau suatu nilai-nilai yang harus dikata dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat dikatakan sebagai kontrol atas perilaku karyawan. Menurut (Nugroho, 2019) indikator dari budaya organisasi sebagai berikut: (a) Inovasi (b) Daya saing (c) Orientasi kerja (d) Tanggung jawab (e) Dukungan penuh

Menurut (Iendy Zelvian Adhari, 2021), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga bisa dikatakan tanggung jawab karyawan untuk bisa mendidikasikan dirinya untuk organisasi tersebut.

Menurut (Mukmin & Prasetyo, 2021) fungsi dari kinerja karyawan adalah evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan diri disetiap individu dalam organisasi dan pemeliharaan sistem. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, (1) kemampuan mereka (2) motivasi (3) dukungan yang diterima (4) keberadaan pekerjaan yang mereka terima (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut (Iendy Zelvian Adhari, 2021) penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk bisa memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya maupun memberikan *reward* atas perbaikan kinerjanya tersebut. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu tugasnya sesuai dengan target yang sudah ditentukan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang sudah ditentukan maka mereka sendiri yang akan memperbaiki diri dengan sendirinya. Menurut (Tampi, 2014) indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini diambil dari pegawai CV. Media Komputer Jombang sebanyak 35 orang termasuk juga sampelnya. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi dari karakteristik 35 responden yang telah dilakukan di CV. Media Computer Jombang, melalui pernyataan atau kuesioner yang dibagikan diseluruh pegawai. Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan sebanyak 15 orang, sehingga menunjukkan bahwa pegawai di CV. Media Computer Jombang didominasi berjenis kelamin laki-laki.

Uji instrumen digunakan untuk mengukur kelayakan penyebaran kuesioner yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,702	0,000	Valid
	X1.2	0,565	0,000	Valid
	X1.3	0,565	0,000	Valid
	X1.4	0,597	0,000	Valid
	X1.5	0,539	0,001	Valid
	X1.6	0,815	0,000	Valid
	X1.7	0,735	0,000	Valid
	X1.8	0,471	0,004	Valid
	X1.9	0,450	0,007	Valid
	X1.10	0,479	0,004	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,739	0,000	Valid
	X2.2	0,485	0,003	Valid
	X2.3	0,518	0,001	Valid
	X2.4	0,640	0,000	Valid
	X2.5	0,539	0,001	Valid
	X2.6	0,524	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,576	0,000	Valid
	Y.2	0,483	0,003	Valid
	Y.3	0,441	0,008	Valid
	Y.4	0,529	0,001	Valid
	Y.5	0,659	0,000	Valid
	Y.6	0,507	0,002	Valid
	Y.7	0,528	0,001	Valid
	Y.8	0,445	0,007	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Reabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0,750	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	6	0,583	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,556	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil uji instrumen di atas yang dilakukan terhadap 35 responden yang menjalani uji validitas dan uji realibilitas, status menunjukkan bahwa semua variabel dari item pernyataan dalam seluruh variabel baik. Maka penelitian dalam setiap item pernyataan variabel kuesioner dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.723	4.575		-0.158	0.875
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.552	0.153	0.535	3.606	0.001
	Budaya Organisasi (X2)	0.506	0.219	0.343	2.312	0.027

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,723 + 0,552X_1 + 0,506X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (*constant*) $a = -0,723$
Hasil konstanta menunjukkan hasil yang bersifat negatif atau berlawanan artinya apabila variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) tersebut adalah konstan atau tetap maka akan menyebabkan penurunan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) senilai -0,723.
- Koefisien regresi X1 = 0,552 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,552 satuan.
- Koefisien regresi X2 = 0,506 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Budaya Organisasi) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,506 satuan.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,001	< 0,05	Ha diterima
Budaya Organisasi (X2)	0,027	< 0,05	Ha diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diperoleh analisis sebagai berikut:

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sig. $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Media Computer di Jombang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rini Handayani, 2014) yang hasilnya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan optik pranoto di Surakarta, remunerasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan optik pranoto di Surakarta.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai sig. $0,027 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Media Computer di Jombang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari Dewi & Hasniaty, S.E., M.Si, 2018) yang hasilnya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten Mamuju dan variabel yang paling dominan adalah variabel komitmen organisasi.

b. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	232.653	2	116.326	32.627	.000 ^b
	Residual	114.090	32	3.565		
	Total	346.743	34			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Perhitungan statistik untuk variabel kinerja karyawan diperoleh F hitung 32,627 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independent yang meliputi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Media Computer Jombang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tampi, 2014) yang hasilnya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk (ragional sales Manado).

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,819	0,671	0,650	1,888

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari perhitungan diatas dapat dilihat uji R² besarnya R Square adalah 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada para pegawai di CV. Media Computer Jombang. mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, pertama, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV. Media Computer Jombang sudah tepat. Kedua, variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Media Computer Jombang. Dengan demikian budaya yang diciptakan oleh pimpinan dan seluruh karyawan sudah bagus dan tepat. Ketiga, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Media Computer Jombang.

Reverensi

- Antou, D. O. (2012). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 151–159.
- Christian, A. (2014). *Gaya. Ceramics - Technical*, 1(40), 92–95.
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi - Google Books*.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan - Google Books*.
- Husaini Usman. (2019). *Kepemimpinan Efektif Teori, Penelitian dan Praktik*. PT. Bumi Aksara.

-
- Ida Ayu Widani Sugianingrat, Ni Nyoman Kerti Yasa, D. K. S. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Iendy Zelviean Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management &... - Google Books*.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Nugroho, R. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kontrak Proyek*. 9(2), 341–354.
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Ullum Mustofa, B. (2016). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Segara Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–6.
- Walinationsuci, T., Musadieq, M. A., & Hamid, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). *Ilmu Administrasi*, 13(8), 11.