

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo

¹Joko Sunaryo, ²Ariyanto.M, ³Zulkifli, ⁴Sasmita Rusnaini, ⁵Hamirul, ⁶Tarjo
^{1,2,3,4,5,6} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio
E-mail : hrul@gmail.com

Article Informations

Received:
(13-05-2022)

Accepted
(21-06-2022)

Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

Leadership,
Organizational
Culture and Employee
Performance

Abstrak

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance. The research method used is the quantitative method. This type of research is causal associative. The research instrument used a questionnaire. The population in this study were all employees at PT. Fresh Prima Like Muara Bungo. And this study uses a saturated sampling technique, where all members of the population are used as samples. The sample of this study was 50 people, and the entire population was sampled. The data analysis technique used is multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination test. The data analysis techniques were all tested using SPSS version 25 software. The results of the t test, H1 is accepted, leadership has an influence on employee performance, with a value of Tcount 2.785 T table 2.011 with a significance level of 0.008 0.05. H2 is accepted, organizational culture has an influence on employee performance, with a value of Tcount 2.029 T table 2.011 with a significance level of 0.048 0.05. The results of the f test, H3 is accepted, leadership and organizational culture have an influence on employee performance, with a value of Fcount 10,477 Ftable 3,195 with a significance level of 0.000 0.05.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi berkembang dengan sangat dinamis maka perlu untuk mendorong penerapan sistem manajemen di perusahaan ataupun organisasi, cara yang paling efektif dan efisien adalah dengan menyikapi perubahan dan menentukan kebijakan apa yang akan diambil, tentunya kebijakan tersebut harus lebih fleksibel agar bisa menghadapinya secara cepat, tepat, dan terarah merupakan respon yang diharapkan dari perubahan ini. Serta iklim di dunia usaha juga harus di perhatikan karna akan mengalami perubahan yang mendorong pelaku bisnis atau organisasi untuk melakukan konsolidasi internal guna mempertahankan eksistensi dan mencapai pertumbuhan organisasi.

Beberapa penelitian yang relevan dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu sangat lah penting bagi penulis untuk mengetahui penelitian sebelumnya dengan variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini : (Riyadi, 2011) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan (Ramadhan & Nugroho, 2018) Gaya kepemimpinan

termasuk kategori cukup baik dalam mempraktikkan gaya kepemimpinan kepada karyawan Ngurah Rai-Bali. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ngurah Rai-Bali, sementara (Fajrin & Susilo, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan perlu diperhatikan. Variabel tersebut Gaya Kepemimpinan Otoriter, dengan Gaya Kepemimpinan Otoriter karyawan merasa lebih termotivasi dan kinerja mereka semakin meningkat dan (Sagita et al., 2018) Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel motivasi kerja sebagai mediator memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta (Pettarani et al., 2018) Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pada pengujian lainnya dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yaitu yang bersifat sebab dan akibat, yang terdiri dari variabel Independen (variabel yang mempengaruhi) dan Dependen (variabel yang dipengaruhi). Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Variabel (X_1) Kepemimpinan dan Variabel (X_2) Budaya Organisasi, Terhadap Variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Populasi merupakan generalisasi dari suatu wilayah yang didalamnya sudah terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Segar Prima Laksana sebanyak 50 orang karyawan.

Pengelolaan yang dilakukan dalam penelitian ini ialah Uji Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 25. Skala pengukuran merupakan pedoman yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada pada suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut pada saat digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013)

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert dipergunakan untuk mengukur pendapat, pandangan, serta sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial yang ada. Dalam suatu penelitian, fenomena sosial ini sudah ditetapkan secara

khusus oleh peneliti yang kemudian disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel dijabarkan menjadi variabel indikator. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik pangkal penyusunan butir-butir instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberi skor (Sugiyono, 2013).

Table 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan sasaran 2. Pengambilan keputusan 3. Pola komunikasi 4. Proses Intraksi 5. Derajat motivasi 6. Pengawasan kinerja (control) 	<i>Likert</i>
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak. Yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kreativitas kerja secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Sutrisno, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko 2. Perhatian Pada Detail 3. Berorientasi Pada Hasil 4. Berorientasi Kepada Manusia 5. Berorientasi Kepada Kelompok 6. Agresivitas 7. Stabilitas 	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas (Mutu) 3. Ketepatan Waktu 	<i>Likert</i>

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.630	4.775		2.436	.019
Pengaruh_ kepemimpinan	.253	.091	.377	2.785	.008
Budaya_ organisasi	.148	.073	.274	2.029	.048

a. Dependent Variable: Terhadap_ kinerja_ karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *Constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 11,630 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Pengaruh Kepemimpinan (X_1) = 0,253 dan Budaya Organisasi (X_2) = 0,148. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,630 + 0,253X_1 + 0,148X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,630, artinya jika Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak ada atau sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,630. Konstanta bernilai positif memiliki arti jika diasumsikan variabel Kepemimpinan (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2), (tetap atau tidak berubah), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 11,630.
2. Koefisien regresi dari Kepemimpinan adalah sebesar 0,253 bernilai positif, artinya jika Kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,253 satuan. Begitu juga sebaliknya, apabila Kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,253 satuan.
3. Koefisien regresi dari Budaya Organisasi adalah sebesar 0,148 bernilai positif, artinya jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,148 satuan. Sebaliknya, apabila Budaya Organisasi mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,148 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Nilai t diperoleh pada bagian *output* koefisien regresi. Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) secara individu/parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil uji t sebagaimana terlihat pada tabel 2 persamaan regresi linear berganda

Nilai α sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) = n-2. Pengujian dilakukan dengan dua sisi, maka nilai α harus dibagi 2 dan nilainya menjadi ($\alpha/2$) $0,05/2 = 0,025$. Kemudian nilai Ttabel menjadi α sebesar 0,025 dengan $df = n-2$ ($df = 50-2 = 48$), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis :

- H1
- H0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.
 - Ha : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.

Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh probabilitas sig sebesar 0,008. Nilai sig $0,008 \leq 0,05$, dan nilai Thitung (2,785) \geq Ttabel (2,011), maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis :

- H2
- H0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.
 - Ha : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.

Hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi diperoleh probabilitas sig sebesar 0,048. Nilai sig $0,048 \leq 0,05$, dan nilai Thitung (2,029) \geq Ttabel (2,011), maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

Uji Statistik F/Uji F (Simultan)

Nilai F termasuk dalam *output* ANOVA. Uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan untuk menentukan model regresi, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk mencari nilai Ftabel menggunakan rumus: Derajat kebebasan (*degre of freedom/df*) numerator = k-1, dan denominator = n-k. (k=jumlah variabel, n=jumlah sampel). Numerator = 3 - 1 = 2, denominator = 50 - 3 = 47. Maka ditemukan nilai Ftabel sebesar 3,195.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	266.279	2	133.140	10.477	.000
Residual	597.241	47	12.707		
Total	863.520	49			

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis :

- H3
- H0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.
 - Ha : Ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Segar Prima Laksana.

Hasil uji f memperoleh nilai probabilitas sig sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 10,477. Nilai sig $0,000 \leq 0,05$ dan nilai Fhitung $(10,477) \geq Ftabel (3,195)$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada Pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi ialah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555	.308	.279	3.565

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,308 atau $0,308 \times 100\% = 30,8\%$. Bersaran nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pada penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo. Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), demikian secara parsial dimana variabel Kepemimpinan (X_1), dan Budaya Organisasi H_a diterima.

Nilai rata-rata variabel Kepemimpinan sebesar 4,30 dan tingkat capaian responden 86,0% dengan kategori baik. Nilai TCR Tertinggi ada pada indikator Pengambil Keputusan di item pertanyaan 4 = Pengambil keputusan selalu melibatkan bawahan, dengan nilai TCR 92,0% dengan kategori sangat baik. Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini didapatkan hasil Thitung $2,785 \geq Ttabel 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,008 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

Nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 4,20 dan tingkat capaian responden 84,0% dengan kategori baik. Nilai TCR Tertinggi ada pada indikator Stabilitas di item pertanyaan 13 = Organisasi menyediakan semua sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan dalam bekerja, dengan nilai TCR 96,8% dengan kategori sangat baik. Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini didapatkan hasil Thitung $2,029 \geq Ttabel 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,048 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini didapatkan hasil Fhitung $10,477 \geq Ftabel 3,195$ dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Segar Prima Laksana Muara Bungo.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan ialah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Hal ini dikarenakan pada variabel Kepemimpinan (X_1) didapatkan hasil Thitung $2,785 \geq T$ tabel $2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,008 \leq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai TCR Tertinggi ada pada indikator Pengambilah Keputusan di item pertanyaan 4 = Pengambilam keputusan selalu melibatkan bawahan, dengan nilai TCR 92,0% dengan kategori sangat baik.
2. Adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Hal ini dikarenakan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) didapatkan hasil Thitung $2,029 \geq T$ tabel $2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,048 \leq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai TCR Tertinggi ada pada indikator Stabilitas di item pertanyaan 13 = Organisasi menyediakan semua sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan dalam bekerja, dengan nilai TCR 96,8% dengan kategori sangat baik.
3. Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Daftar Pustaka

- Badu Q., S., & Novianty, D. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ideas (ed.)). Ideas Publishing.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Penerbit Andi (Anggota Ikapi). Percetakan Andi Ofsset. Yogyakarta.
- Bolle. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- <http://ineddeni.wordpress.com>
- <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Madalita, C. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Brantas Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marimin, & Maghfiroh, N. (2011). *Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok*. IPB Press Bogor.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pettarani, A., Sjahruddin, H., Mus, A. M., Sagita, A. A., Susilo, H., Cahyo WS, M., Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Ramadhan, D. S., & Nugroho, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Commercial Sbu Ngurah Rai-bali.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Wijayati, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Syariah Hotel Solo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan, D. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.