



JUMMA45
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS 45 SURABAYA

Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

(Studi kasus pada **PADA PT.MAKMUR JAYA Surabaya**)

Morina Irma H.P ¹⁾, Harsono Teguh Santoso ²⁾, Achmad Daengs GS ³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas 45 Surabaya

Email ¹⁾ :morina.irma20@gmail.com , ³⁾ adaengsgs@univ45sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an at PT. Makmur Jaya Surabaya. The sampling method used is the saturated sampling method. This study uses a saturated sampling technique because the population is relatively small. The sample in this study were employees of PT. Makmur Jaya Surabaya with a total of 30 people. The data used are primary data. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression with the SPSS 22 application. The results of this study indicate that the independent variables of leadership style, and organizational culture have a significant influence on the dependent variable of employee performance for the results of leadership style having a significant value of 0.00 and culture organization has a value of 0.40 which can be concluded that the significant value of the two X variables is smaller than 0.05 which means that the X variable has a significant effect on performance.

Keyword : Leadership Style,Organizational Culture, Employee Perfomance

PENDAHULUAN

Perusahaan semakin kompetitif dan kompleks, dan setiap perusahaan perlu meningkatkannya dan lebih responsif di setiap perusahaan agar dapat maju dan bertahan di era globalisasi ini. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, terutama dalam hal SDM. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia bagi setiap perusahaan harus diperhatikan agar dapat menjaga sumber daya manusia setiap perusahaan setiap saat, baik itu kesehatan, kompensasi atau kinerja sumber daya yang terkandung dalam perusahaan. Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif, dan perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar dapat bertahan di antara perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Menurut Tika (2006:26), kinerja pegawai adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan

Received Januari 08, 2022; Revised Feruari 06, 2022; Maret 26, 2022

individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan sesuai dengan harapan karyawan. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya dan upaya harus didukung oleh semua pihak. Kemudian, peran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin memainkan peran sentral dalam kehidupan organisasi dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dan karyawan perlu menumbuhkan persatuan dengan tunduk pada kendali kepemimpinan. Artinya dalam setiap organisasi, perbedaan individu digunakan untuk mencapai tujuan yang sama dengan kegiatan kepemimpinan. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya dan upaya harus didukung oleh semua pihak. Kemudian, peran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin memainkan peran sentral dalam kehidupan organisasi dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dan karyawan perlu menumbuhkan persatuan dengan tunduk pada kendali kepemimpinan. Artinya dalam setiap organisasi, perbedaan individu digunakan untuk mencapai tujuan yang sama dengan kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu adalah kepribadian yang berhubungan dengan banyak individu lain, yang masing-masing juga merupakan kepribadian. Dalam hal ini, pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dari dirinya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk lebih tanggap agar dapat bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi, diperlukan perubahan individu. Proses menggabungkan perubahan organisasi dengan perubahan pribadi tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam suatu organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari atas, yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi kekuatan pendorong di balik perubahan organisasi.

Arep dan Tanjung (2002:235) menjelaskan, “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu.” Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, dan mengembangkan sikap hormat dan percaya kepada pengikut. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang

mengakui kekuatan penting yang dimiliki individu. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap orang memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami semua potensi yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut.

Dengan mengambil pendekatan ini, pemimpin dapat menerapkan semua aturan dan kebijakan organisasi dan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara tepat. Hal ini sesuai dengan komitmen organisasi untuk bekerja mengembangkan karyawan sehingga pemimpin masa depan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif. Kinerja pegawai tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Seperti dalam penelitian Adri Agustiningrum (2012) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai gaya atau metode perilaku yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003: 115). Pemimpin perlu mempertimbangkan hal ini, karena gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pengembangan motivasi diri dan kinerja bawahan.

Budaya organisasi adalah pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga berdampak pada perilaku karyawan yang ada. dalam organisasi atau perusahaan. kinerja. Budaya organisasi merupakan model dasar bagi organisasi untuk menerima tindakan dan pemecahan masalah, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota organisasi. Karyawan yang memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi dapat menanamkan nilai-nilai tersebut ke dalam kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan ini harus diimplementasikan ke dalam perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja, menjadikannya kinerja pribadi, dan kinerja pribadi yang baik mengarah pada kinerja organisasi dan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika ia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya jika mereka memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia dan karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku setiap karyawan di perusahaan.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan seorang pegawai untuk menerima tujuan pekerjaan. Menurut Gordon dalam Nawawi (2006), ada beberapa tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai Selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan memang perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, bertindak sebagai pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan anggota tim, serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan keteladanan adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan untuk bekerja. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memanfaatkan berbagai keterampilan, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap orang yang dipimpinnya. Perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang sangat efektif agar mampu meningkatkan kinerja seluruh karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pernyataan Pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Fairchild dalam Kartono (2009:38) menyatakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengkoordinasi, mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi, sedangkan pemimpin dalam arti terbatas ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas – kualitas persuasifnya dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Pemimpin dapat diibaratkan sebagai kompas, dimana pemimpin dapat menjadi penuntun disaat kehilangan arah yang benar menuju jalan keluar terhadap suatu permasalahan. Selain itu, pemimpin harus memiliki kemampuan yang menjadikannya istimewa dibandingkan dengan yang lainnya, sehingga pemimpin dapat diterima dengan baik oleh pengikutnya. Pemimpin dapat menggunakan bentuk – bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan – keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul adanya untuk dipimpin dan

memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri – ciri individual , kebiasaan cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial karena prinsip dan rumusannya berguna untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. sebagai langkah awal dalam belajar dan memahami. Segala sesuatu yang berhubungan dengan kepemimpinan dari perspektif yang berbeda Arep & Tanjung (2002:235) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2006:432)

mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah tim untuk mencapai tujuannya.

Kartono (2005:153) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha-usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kartono (2009:38) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. dan mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya memiliki kecakapan atau kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas – aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan menurut Sondang P Siagian (2008: 46) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi. Pada intinya teori ini menekankan bahwa efektifitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal yaitu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin. Berdasarkan definisi – definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang mencapai tujuan organisasi harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinan. Menurut Frunzi dan Savini yang dikutip dalam Hidayat (2002), ada lima fungsi kepemimpinan yang menjadi ciri kepemimpinan. Lima fungsi kepemimpinan tersebut adalah:

1. Pengarahan

2. Dengan memberikan bimbingan
3. Evaluasi
4. Delegasi
5. Hadiah

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Oleh karena itu, memilih seorang pemimpin harus mempertimbangkan banyak hal diantaranya adalah *track record*, sifat, perilaku yang baik serta mempertimbangkan apakah seseorang tersebut mampu menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai seorang pemimpin yang baik.

Path-goal theory leadership adalah sebuah teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa terdapat dua variabel kontijensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja. Secara teori path-goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Macam – macam gaya kepemimpinan menurut House yang dikutip oleh H. Suwanto (2011:157) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan *direktif* (mengarahkan)
2. Gaya kepemimpinan yang *supportif* (mendukung)
3. Gaya kepemimpinan *partisipatif*
4. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat digambarkan dengan penggunaan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan yang jelas dengan harapan mempromosikan tujuan otoritatif. Para ahli mencoba mengubah gaya otoritas saat ini dalam premis tertentu. Esensial, yang sering digunakan, adalah apa yang harus dilakukan oleh para perintis. Dari Zainal dkk (2017:42) Gaya kepemimpinan merupakan ciri-ciri contoh perilaku dan strategi yang diperlihatkan oleh pionir untuk menarik pekerja atau pionir yang bertekad untuk mencapai tujuan organisasi.

Susunan lain, ditunjukkan oleh Busro (2018:226), bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pionir dapat mempengaruhi pendukungnya sehingga mereka bermaksud atau perlu mengkonstruksi berbagai pengembangan bersama yang disebutkan oleh pionir, tanpa merasa berkewajiban untuk mencapainya. Sasaran tingkat. Dari uraian di atas, dapat dijelaskan secara umum bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh

menyelesaikan latihan kepeloporan, mengendalikan bawahan untuk didorong oleh atribut mereka sendiri yang lebih dominan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jenis dan Macam – macam Gaya kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
3. Gaya kepemimpinan karismatik
4. Gaya Kepemimpinan Demokrasi
5. Gaya kepemimpinan militeristik
6. Gaya Kepemimpinan Laissez – Faire
7. Gaya kepemimpinan situasional (Hersey & Blanchard)

Dasar Gaya Kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan berbasis struktur
2. Gaya kepemimpinan berbasis pertimbangan

Indikator Gaya Kepemimpinan

- a. Kapasitas Pengambilan Keputusan

Kemampuan untuk membuat pilihan adalah keterampilan seorang manajer yang baik untuk membuat dan membuat keputusan berdasarkan perkiraan yang paling akurat.

- b. Motivasi

Motivasi merupakan inspirasi penting yang mengilhami orang-orang dalam pergaulan yang mau dan siap untuk mempersiapkan diri.

- c. Kemampuan Berkomunikasi

Tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan, komitmen dan kewajiban yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Asosiasi yang terpengaruh terakhir tidak cocok.

- d. Kemampuan Mengontrol Bawahan

Kompetensi relasional adalah kemampuan atau kemampuan untuk mengkomunikasikan informasi kepada orang lain melalui inspirasi, refleksi atau refleksi untuk mendorong orang lain memberikan nasihat yang baik baik secara lisan maupun hasil.

- e. Kewajiban

Seorang pionir harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Kewajiban dapat diartikan sebagai suatu janji kepada seseorang yang berkewajiban untuk memikul, memikul tanggung jawab, memikul segala sesuatu, atau mengkomunikasikan suatu kewajiban dan menanggung akibatnya.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya yang dihasilkan. Ikatan budaya diciptakan oleh komunitas terkait, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, atau negara. Budaya memisahkan orang satu sama lain dalam cara mereka berinteraksi dan berperilaku untuk menyelesaikan pekerjaan. Kebudayaan mempersatukan anggota suatu kelompok masyarakat ke dalam satu kesatuan sudut pandang, sehingga menciptakan kesatuan dalam tingkah laku atau tindakan. Budaya harus berkembang dalam suatu organisasi dari waktu ke waktu, dan manfaat budaya dalam mempromosikan efektivitasnya secara keseluruhan juga dapat dirasakan.

Berikut beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli: Ivancevich (2006:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai bagaimana karyawan mempersepsikan dan mempersepsikan pola-pola kreatif Robbins (2002:247) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang diterima yang diciptakan oleh para anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah cara dasar tindakan dan pemecahan masalah yang diterima oleh organisasi, cara dasar membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Oleh karena itu, harus diajarkan kepada anggota, termasuk anggota baru, sebagai cara yang tepat untuk belajar, berpikir, dan merasakan masalah yang mereka hadapi.

Menurut Peter F Drucker dalam Tika (2006:4), budaya organisasi adalah pokok bahasan pemecahan masalah eksternal dan internal, yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh sebuah tim dan kemudian diteruskan kepada anggota baru dengan pemahaman, pemikiran dan pemikiran. perasaan yang berhubungan dengan masalah.

Menurut (Samsuddin, 2018), “budaya organisasi adalah suatu sistem makna atau nilai yang dianut oleh seluruh anggota suatu organisasi”. Sistem makna dan nilai mencari karakteristik khas dari suatu organisasi yang membedakannya dari yang lain, dan karyawan yang memahami karakteristik ini akan bertindak sesuai dengan harapan budaya organisasi.

Jenis - Jenis Budaya Organisasi

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mendorong karyawan. Berinteraksi dengan orang lain dan ajarkan tugas dan proyek mereka dengan cara untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan pertumbuhan mereka dan pertumbuhan. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif bahwa imbalan yang terkait dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri kemanusiaan dan solidaritas.

2. Budaya pasif - defensif

Budaya pasif-defensif ditandai dengan keyakinan bahwa karyawan diizinkan untuk berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang berbeda. Mengancam keamanan pekerjaan Anda. Budaya ini mendorong iman standarisasi penanganan persetujuan, yang merupakan kebiasaan, ketergantungan dan penghidupan.

3. Budaya agresivitas defensif

Budaya pertahanan aktif mendorong karyawan untuk bekerja. Bekerja keras untuk melindungi keamanan dan status pekerjaan mereka. Jenis budaya ini lebih dicirikan oleh kepercayaan normatif, yaitu mencerminkan antagonisme, kekuasaan, persaingan dan perfeksionisme.

Sementara sebuah organisasi dapat secara signifikan menampilkan budaya organisasi, ia masih dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki subkultur fungsional, subkultur hierarkis berdasarkan posisi individu dalam organisasi, subkultur geografis, subkultur pekerjaan berdasarkan gelar atau posisi, subkultur sosial dari aktivitas sosial seperti budaya bowling atau liga golf dan budaya yang berlawanan. (Kreitner dan Kinicki, 2003)

Elemen Budaya Organisasi

Menurut Menurut (Ganyang, 2018), secara garis besar budaya organisasi memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Nilai
2. Sikap
3. Perilaku
4. Identitas
5. Pembeda

Menurut (Tika, 2014) unsur-unsur dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar
2. Keyakinan yang dipegang

3. Pemimpin atau kelompok menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi
4. Pedoman pemecahan masalah
5. Berbagi nilai
6. Warisan (proses belajar)
7. Menyesuaikan (menyesuaikan)

Ciri - Ciri Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (Ganyang, 2018), budaya organisasi memiliki tujuh ciri sebagai berikut:

1. Inovasi dan petualangan
2. Perhatikan detailnya
3. Berorientasi Hasil
4. Berorientasi pada orang
5. Orientasi Tim
6. Agresif
7. Stabilitas

Organisasi budaya fungsional

Menurut Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), budaya organisasi memiliki banyak fungsi, yaitu memberikan identitas, membangkitkan komitmen, dan memperjelas dan memperkuat standar perilaku, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

1. Budaya Memberi Identitas

Semakin jelas ide dan nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat bersatu dan merasakan bagian penting dari misi organisasi.

2. Budaya Organisasi menghasilkan komitmen terhadap misi organisasi

Terkadang sulit bagi orang untuk berpikir di luar kepentingan mereka sendiri, seberapa banyak yang mereka ketahui tentang diri mereka sendiri. Ketika ada budaya yang kuat, orang merasa seperti mereka adalah bagian dari organisasi yang lebih besar dan terlibat dalam keseluruhan pekerjaan organisasi.

3. Budaya Organisasi yang mendefinisikan dan memperkuat standar perilaku

Budaya memandu kata-kata dan perbuatan, memperjelas bagaimana kata-kata harus ditangani dalam situasi tertentu, yang sangat berguna bagi pemula. Budaya mencari stabilitas dalam perilaku, keduanya mengharapkan orang yang berbeda untuk melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan pada waktu yang sama

Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat yang mendukung kepuasan pelanggan, di mana karyawan memiliki pedoman tentang bagaimana berperilaku.

Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Karlina, E., Martiwi, R., & Suharyadi, 2018), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberi Memberi anggota identitas organisasi,
2. Mempromosikan komitmen kolektif,
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial,
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2001) menunjukkan bahwa studi terbaru menunjukkan bahwa Ciri-ciri utama keduanya yang mewujudkan esensi budaya organisasi adalah:

1. Innovation and risk taking, sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan prestasi, Analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknologi dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Berorientasi pada orang, sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak hasil kepada orang-orang dalam organisasi.

Orientasi tim, sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan di sekitar tim, Bukan individu

Kinerja Karyawan

Menurut Payaman (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian suatu hasil atau melakukan beberapa tugas. Tingkat kinerja perusahaan Mencapai kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2008), kinerja adalah

hasil kerja pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja pegawai adalah hasil mutu dan mutu kerja yang dicapai seorang pegawai apabila ia melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. periode waktu tertentu.

Menurut Payaman (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian suatu hasil atau melakukan beberapa tugas. Tingkat kinerja perusahaan Mencapai kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2008), kinerja adalah hasil kerja pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja pegawai adalah hasil mutu dan mutu kerja yang dicapai seorang pegawai apabila ia melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. periode waktu tertentu.

Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana – sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka Handoko(2007:135).

Tujuan Penilaian Kinerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2016-288), tujuan penilaian kinerja artinya menjadi berikut :

- a. Untuk mengetahui kapasitas dan batasan perwakilan.
- b. Ini adalah motivasi untuk mengumpulkan tenaga kerja, terutama memperluas kondisi kerja, bekerja pada kualitas dan apa yang akan berakhir bekerja.

- c. Sebagai pembenaran untuk perubahan program dan penggunaan agen dibayangkan, karena itu teknik atau rencana kerja dapat difasilitasi, kemajuan peringkat dan kemajuan.
- d. Merangsang pengembangan hubungan setara yang kuat di antara wakil kepala dan bawahan.
- e. Mengetahui keadaan keseluruhan hubungan dari bidang pekerjaan, khususnya disiplin agen di tempat kerja

Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Bedasarkan Miner pada Edison dkk (2017:192-193), menyatakan empat kriteria utama yg digunakan guna mengukur kinerja, yakni :

- a. Kualitas, yaitu: taraf kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu pada kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, ketika kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

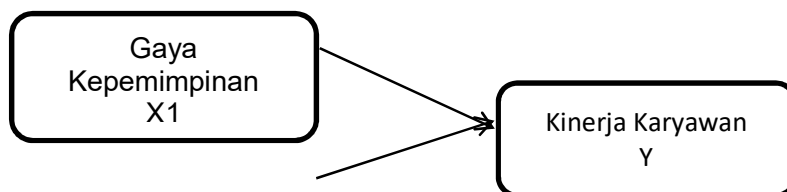
Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur teori akuntansi yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fakta atau fenomena baru. Kerangka konseptual pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Surabaya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1



Budaya
Organisasi
X2

Sumber : Penulis

Keterangan :

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variabel bebas dengan simbol (X) yang memiliki beberapa indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dengan simbol (Y). Dengan menggunakan kerangka konseptual, dapat disimpulkan dan dapat dijadikan sebuah hipotesis tiap variabel yang memiliki keterikatan satu sama lain.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sistem atau prosedur yang konsisten untuk memperoleh data atau interpretasi.

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zanzanquan (2015:3). Metode penelitian adalah cara atau cara mendapatkan solusi untuk semua masalah. Kirimkan.

Sedangkan menurut Priyono (2016:1), metode penelitian adalah kerja keras mencapai sebuah tujuan.

Sugiyono (2017:3) mendefinisikan metode penelitian sebagai berikut: "Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu: Metode Ilmiah, Data, Tujuan dan Kegunaan".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik

yang digunakan demimemperoleh data mengenai suatu objek dari penelitan yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Seperti Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:80), populasi didefinisikan sebagai berikut: “Populasi adalah suatu wilayah hipotetik yang meliputi: benda/subyek dengan sifat luar biasa” tetap diserahkan kepada perhatian dan keputusan pencipta. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja terorganisir yang bekerja di PT sektor konstruksi. Makmur Jaya Surabaya sebanyak 31 orang.

A. Sampel

Seperti Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:85), gagasan inspeksi selam adalah metode pengujian ketika semua individu dari suatu populasi diperiksa, hal ini dilakukan ketika populasinya sangat kecil, atau eksplorasi memerlukan tebak-tebakan dengan kesalahan kecil. Istilah lain untuk contoh banjir adalah evaluasi, di mana setiap orang diperiksa.

Dalam review ini, 30 responden dari staf PT. Makmur Jaya Surabaya akan menjadi ujian ujian. peneliti menggunakan Pengambilan sampel jenuh, Menurut Sugiyono(2017:124) sampling jenuhadalah teknikpengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Deskripsi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Faktor bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi pembeda bagi perubahan atau perkembangan variabel terikat. Variabel bebas dalam audit ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dilambangkan dengan huruf X.

Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau berubah menjadi hasil, karena adanya faktor bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pameran karyawan PT. Makmur Jaya Surabaya yang dilambangkan dengan huruf Y

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pionir dapat mempengaruhi pendukungnya sehingga mereka bermaksud atau perlu mengkonstruksi berbagai pengembangan bersama yang disebutkan oleh pionir, tanpa merasa berkewajiban untuk mencapainya. sasaran tingkat

Busro (2018:226)

Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota – anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Schein (1992:12),

Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Payaman (2005)

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Dari tabel 4.1 pada distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah pria sebanyak 19 responden dengan presentase 63% dan jumlah wanita sebanyak 11 responden dengan presentase 37%. Sehingga dalam penelitian ini jumlah pria lebih banyak daripada wanita.

Tingkat Usia Responden

Tingkat usia responden sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015:160) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk mengujikebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y= Kinerja Karyawan

X1= Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

b1 =Koefisien Gaya Kepemimpinan

b2 =Koefisien Budaya Organisasi

a=Konstanta

e = Faktor Gallat

Tabel 1
Hasil Uji Summary 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,803	,811

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS

Mengacu pada hasil regresi pada bagian “Model Summary” adalah sebesar 0,817, hal ini menunjukkan bahwa hasil pengaruh X1 dan X2 adalah sebesar 81,7% sementara sisanya 18,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e dapat dicari dengan rumus $e=1-R^2$

Tabel 2
Uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,392	1,959		,200	,843
	Gaya Kepemimpinan	,698	,117	,704	5,972	,000
	Budaya Organisasi	,281	,130	,254	2,157	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS

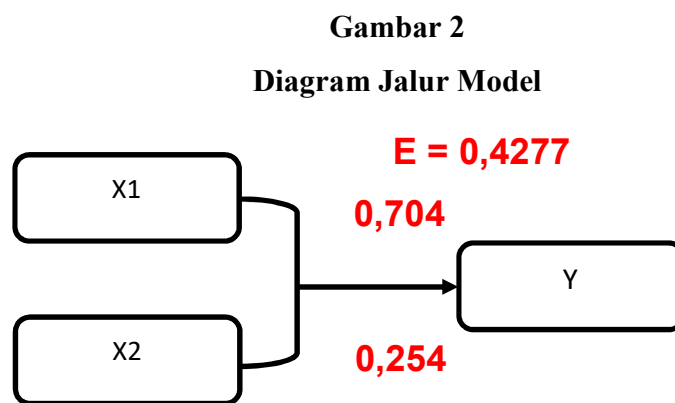
Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,392 + 0,698 X1 + 0,218 X2 + 0.4277$$

Dari regresi diatas, persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta 0,392 memiliki makna variabel X1 dan X2 konstan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,392 atau 39,2%.
- Koefisien regresi variabel X1 gaya kepemimpinan sebesar 0,698 memiliki makna setiap tambahan 1 poin variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,698 atau 69,8%.
- Koefisien regresi variabel X2 budaya organisasi sebesar 0,218 memiliki makna setiap tambahan 1 poin variabel X2 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,218 atau 21,8%.

Dari hasil di atas dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut :



Sumber : Penulis

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (X2)

Mengingat uji t tes 5,972 dan nilai signifikansi 0,000, itu lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini ada pengaruh besar X1 terhadap variabel Y.

Menurut Zainal et al (2017:42) Gaya kepemimpinan adalah kualitas yang digunakan oleh perintis untuk memengaruhi pekerja yang sepenuhnya berniat mencapai tujuan organisasi atau contoh perilaku dan teknik yang ditunjukkan oleh perintis.

Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Makmur Jaya Surabaya berdasarkan suara, dimana gaya kepemimpinan berpusat pada diskusi dan penyampaian pendapat karyawan tentang dukungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Surabaya.

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Mengingat uji t tes 2,157 dan nilai signifikansi 0,040, itu lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini ada pengaruh besar X2 terhadap variabel Y.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Budaya organisasi yang ada pada PT. Makmur Jaya Surabaya memiliki pengaruh yang besar pada karyawan yang bekerja, mulai dari keyakinan, sikap dan budaya dalam organisasi.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Surabaya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bidang konstruksi PT. Makmur Jaya Surabaya, maka kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang konstruksi PT. Makmur Jaya Surabaya
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang konstruksi PT. Makmur Jaya Surabaya
3. Kinerja karyawan pada bidang konstruksi PT. Makmur Jaya Surabaya mendapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Adri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA)." (2012).
- Bintoro. Daryanto, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE: Yogyakarta.

- Busro, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Diasti, Kermi. "Pengaruh Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Terhadap Pemahaman Jiwa Agama Siswa." *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan* 2.1 (2021): 61-68.
- Fajari, Abdul Hakim. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.
- Hamid, M. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen sumber daya manusia." (2019).
- Hidayatulloh, Fanizar, and Mochammad Djudi Mukzam. *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang)*. Diss. Brawijaya University, 2017.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Junaidi, Riko, and Febsri Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." (2019).
- Junaidi, Riko, and Febsri Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." (2019)..
- KD, Nandha Meta, Apriatni Endang Prihatini, and Sari Listyorini. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi*

- Bisnis* 1.2 (2012): 273-281. Suseja, Tiar. *Persepsi pegawai thd gaya kepemimpinan kepala biro humas pemda provinsi banten (Periode januari 2006-februari 2008)*. Diss. Universitas Mercu Buana, 2008.
- Liow, Michael Rojer, Alden Laloma, and Welly Pesoth. "Peranan pemimpin informal dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan di Desa Malola." *Jurnal Administrasi Publik* 3.031 (2015).
- Prasada, Dodi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3.2 (2020): 629-636.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Santosa, Daniel Leon. "Pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja driver Gojek di Kawasan Stasiun Juanda, Jakarta Pusat/Daniel Leon Santosa/27160001/Pembimbing: Ponco Priyantono." (2021).
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tika, M. P. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahyadi, Vincent Setiawan. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BABY SMILE SCHOOL DI SURABAYA*. Diss. Universitas Katolik Darma Cendika, 2018.
- Trang, Dewi Sandy. "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1.3 (2013).
- Waloyo, Waloyo. "ANALYSIS The influence of the style of leadership and organizational culture on employee performance at Sarana Lintas company in Surabaya." *JIMEA| Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5.01 (2021): 772-782.
- Wardani, Mursida Kusuma, and Siti Laela. "KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 19.3 (2017): 155-168
- Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.