

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional Kantor Kerja Bersama-Magelang

Bambang Hariyanto^{1*}, Suryadi Marthadinata²
Manajemen (171010502203)¹, Universitas Pamulang²
hariyantobambang259@gmail.com¹

Received 6 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 30 Desember 2023
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional Magelang. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 74 responden. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai thitung = 12,958 > ttabel = 1,994. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 21,518 > ttabel = 1,994 dan taraf signifikan 0,00 < 0,05. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional Magelang dengan nilai fhitung = 232,425 > ftabel = 3,13 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Diperkuan persamaan regresi berganda $Y = 10,644 + 0,107 X_1 + 0,901 X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 86,8%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the Magelang National Research and Innovation Agency. The method used in this study was quantitative with a sample of 74 respondents. Data analysis methods using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of the study partially show that leadership style affects employee performance shown by tcount value = 12.958 > ttabel = 1.994. Organizational culture affects employee performance with calculated values = 21.518 > ttabel = 1.994 and significant levels of 0.00 < 0.05. Simultaneously, leadership style and organizational culture on employee performance at the Magelang National Research and Innovation Agency with a calculated value = 232.425 > ftabel = 3.13 and a significance of 0.000 < 0.05. The multiple regression equation $Y = 10.644 + 0.107 X_1 + 0.901 X_2$ and the coefficient of determination is 86.8%.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Performance Employees

PENDAHULUAN

Organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam pertumbuhan dan per-

kembangan suatu negara. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi merupakan faktor-faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan swasta ataupun Lembaga pemerintah.

Integrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) di Indonesia membuka peluang sinergi antara keahlian administratif ASN dan fokus riset BRIN. Ini memungkinkan penggunaan efisien keahlian administratif untuk mendukung kegiatan riset dan inovasi. Ada potensi bagi pegawai ASN untuk terlibat lebih dalam dalam proses riset, memperluas kesempatan karier. Namun, perlu penyesuaian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk memastikan kontribusi optimal dalam lingkungan yang terpadu, agar integrasi ini berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung kemajuan riset serta inovasi di Indonesia.

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) memiliki peran sentral dalam memajukan Indonesia ke era inovasi. Dengan fokus pada pengembangan riset dan inovasi di berbagai sektor, BRIN menjadi tulang punggung dalam memperkuat daya saing negara ini secara global. Dukungan BRIN terhadap pengembangan teknologi, ekonomi, sains, dan bidang lainnya memberikan landasan kuat bagi kemajuan. Tak hanya itu, BRIN juga menjadi basis utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dalam bidang riset dan pengembangan. Melalui fasilitasi ini, Indonesia dapat menghadirkan solusi inovatif untuk berbagai tantangan kompleks, memperbaiki kehidupan sehari-hari, dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan di setiap daerah-daerah di Indonesia.

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Kantor Kerja Bersama Magelang adalah salah satu lembaga pemerintah yang penting dalam pengembangan riset dan inovasi di Indonesia. BRIN Magelang, sebagai salah satu unit BRIN yang berfokus pada penelitian dan inovasi, membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks BRIN Magelang, masih perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Informasi ini akan membantu manajemen BRIN Magelang untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki proses manajemen yang ada.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional di Magelang, masih belum terlihat maksimal dilihat dari tiga tahun terakhir yang diketahui tahun 2021 skor nilai yang didapat yaitu 83%, ditahun 2022 skor nilai yang di dapat yaitu 78% dan ditahun 2023 skor nilai yang didapat menurun menjadi 76% hal ini merupakan yang menyebabkan tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai dengan baik dikarenakan terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung dalam sebuah efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pada pra survey gaya kepemimpinan yang telah dilakukan pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Magelang persentase ketidaksetujuan paling tinggi ada pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan nilai 73% dan nilai paling rendah ada pada indikator kemampuan bertanggung jawab dengan nilai persentase 46%, artinya masih perlu adanya evaluasi didalam gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai menjadi maksimal.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai budaya organisasi pegawai Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Magelang persentase nilai ketidaksetujuan atas pernyataan diatas memiliki nilai tertinggi pada indikator inovasi dan pengambilan resiko dengan nilai 80% dan nilai tidak setuju paling rendah pada indikator berorientasi pada hasil dengan nilai 46%. Dengan demikian

budaya organisasi didalam BRIN Magelang masih belum berjalan dengan optimal maka perlu adanya perbaikan didalam organisasi agar BRIN Magelang mencapai kinerja yang memuaskan

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14), “Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan landas filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi pada sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, menurut Sugiyono (2018:44), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Metode asosiatif ini berbentuk kausal yaitu hubungan yang sifatnya sebab akibat yang artinya keadaan satu variabel disebabkan atau ditentukan oleh keadaan satu atau lebih variabel lain.

Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Lembaga Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Magelang berjumlah 74 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi diikuti sertakan. Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X1) yaitu gaya kepemimpinan, dan (X2) yaitu budaya organisasi serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh karyawan yang dijadikan sampel. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase. Dengan dasar tersebut, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 sampel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12928863
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.071
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Hasil pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansinya adalah $0,200 > 0,05$ maka di mana nilai hasil tersebut lebih besar dari nilai $0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada persamaan pada ujian ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.703	1.361		3.455	.001
	Gaya Kepemimpinan	-.121	.061	-.576	-1.976	.152
	Budaya Organisasi	.090	.058	.456	1.563	.122

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,152 dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,122 dimana

keduanyaa memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.644	2.238		4.756	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.107	.101	-.115	-1.055	.295	.156	6.407
	Budaya Organisasi	.901	.095	1.036	9.477	.000	.156	6.407

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,156 dan budaya organisasi sebesar 0,156, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan

nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,407 serta budaya organisasi sebesar 6,407 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.644	2.238		4.756	.000
	Gaya Kepemimpinan	.107	.101	.115	1.055	.295
	Budaya Organisasi	.901	.095	1.036	9.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier

berganda, berkaitan dengan hal tersebut model hubungan ini di susun dalam fungsi atau



persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 10,644 + 0,107 X_1 + 0,901 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

1. $b = 10,644$ menyatakan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,644 point.
2. $b_1 = 0,107$ menyatakan jika Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Kinerja

Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,107 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X_2)

3. $b_2 = 0,901$ menyatakan jika Budaya Organisasi (X_2) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,901 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X_1).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.864	4.187

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25)

Dari hasil pada tabel 4.25 nilai koefisien determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0.868. Artinya kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat dengan

variabel kinerja pegawai sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 13,2%.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	13.545	3.313			4.088	.000
	Gaya Kepemimpinan	.772	.060	.837		12.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25)

Hasil hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada

tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,958 > 1,994) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	10.039	2.165			4.637	.000
	Budaya Organisasi	.809	.038	.930		21.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25)



Hasil hipotesis Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh

nilai t hitung > t tabel atau (21,518 > 1,994) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8149.437	2	4074.719	232.425	.000 ^b
	Residual	1244.725	71	17.531		
	Total	9394.162	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (232,425 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama sama antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung > ttabel (12,958 > 1,994) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dan diperkuat persamaan regresi $Y = 13,545 + 0,772 X_1$. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mohd Kurniawan DP (2018), Setya Depitra & Herman Soegoto (2018) dan Delfi Ramadhany (2019) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung > ttabel (21,518 > 1,994) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dan diperkuat persamaan regresi $Y = 10,039 + 0,809 X_2$. Hasil ini sejalan dengan penelitian Umi Wita Zahriyah, dkk (2018); Nel Arianty (2018) dan Vivin Rosvita & Endang Setyowati (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil Fhitung > Ftabel (232,425 > 3,13) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) serta diperkuat oleh persamaan regresi $Y = 10,644 + 0,107 X_1 + 0,901 X_2$, dan kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 86,8%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rani Mariam (2019); Prasada, (2020) bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung > ttabel (12,958 > 1,994) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05).
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung > ttabel (21,518 > 1,994) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05).
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil Fhitung > Ftable (232,425 > 3,13) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2017: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bintoro, & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro. (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cushway, (2019) *Bimpi Arispa Desenja*
- Firmansyah A, (2018) *Pengantar Manajemen* Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Midangsi (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali. (n.p.): Nilacakra.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., (2018). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinaga. (2023). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pemerintah Daerah Tantangan dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif*. (n.p.): CV Pena Persada.
- Sucahyowati, H. (2017). *Manajemen Sebuah Pengantar*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Arianty, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18
- Asmawiyah. (219). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2017). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indone. *European Journal Business*, 7(23), 205–219.

- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. II (1).
- Mariam, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Universitas Diponegoro*.
- Prasada, D. (2020). 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), 629–636.
- Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, Vol 5 No(2), 368-374.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2 (1), 46 52.
- Zahriyah, U. W. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2 No. 1 Februari 2018* (2)