

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERHASIL INDONESIA GEMILANG

Junaidi

arjun569plg@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to determine and analyze the effect of leadership style, organizational culture, and motivation on the employees' performance at PT Berhasil Indonesia Gemilang. The data were primary with a questionnaire as the instrument. Furthermore, the study applies descriptive-qualitatively. The data collection technique used purposive sampling. The population involves some employees at PT Berhasil Indonesia Gemilang, with 75 respondents as the sample. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 27. The result indicates that leadership style positively and significantly affects employees' performance on employees' performance at PT Berhasil Indonesia Gemilang. Likewise, organizational culture positively and significantly affects employees' performance on employees' performance at PT Berhasil Indonesia Gemilang. On the other hand, motivation has a positively and insignificant effect on employees' performance on the employees' performance at PT Berhasil Indonesia Gemilang.*

*Keywords: leadership style, organizational culture, motivation, and employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik purposive sampling. Pengambilan sampel dengan melibatkan beberapa populasi karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang sebanyak 75 responden bagian marketing. Model analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada saat ini, sebuah Perusahaan dituntut lebih aktif dalam menanggapi sebuah perkembangan yang terjadi saat ini supaya mampu bertahan, agar dapat terus berkembang untuk mencapai tujuannya. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan berkualitas, maka jika kinerja karyawan kompetitif maka perusahaan unggul dalam bersaing. Faktor penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia dan harus di struktur organisasikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan melatih dan mengembangkan kemampuannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja

sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Reskantika *et.al.* (2019) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. Gaya kepemimpinan dipakai agar bisa mempengaruhi kinerja karyawan melewati pikiran, sikap, perasaan, dan perilaku bawahan atau anggota organisasi. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Koroh *et.al.* (2023) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Hendri & Kirana (2021) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang harus berkembang serta dianut oleh sekelompok orang atau anggota organisasi. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Menurut Sagita *et.al.* (2018) Budaya organisasi merupakan organisasi mewakili norma dan nilai yang menjadi dasar visi dan tujuan perusahaan dalam mengejar tujuan. Budaya organisasi yang kuat memainkan peran penting dalam membentuk motivasi karyawan. apabila nilai dan standar organisasi sesuai dengan keinginan individu, tingkat motivasi karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian Saputra *et.al.* (2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif akan memberikan hasil yang baik terhadap kinerja di dalam perusahaan, sebaliknya penelitian Maabuat (2016) Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, Jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan melaksanakan setiap pekerjaan yang sudah diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin (Agustin 2020). Penelitian Ratnasari & Sutjahjo (2021) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Abdullah (2018) Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Berhasil Indonesia Gemilang yang bergerak di bidang distributor semen Gresik dan pengangkutan barang, sering menghadapi keterlambatan dalam pencapaian target karena karyawan kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan. Penyebab utama masalah ini adalah komunikasi yang kurang jelas antara atasan dan bawahan. Ketika atasan tidak mampu menyampaikan instruksi atau ekspektasi dengan tegas, karyawan menjadi bingung dan tidak memahami apa yang harus dilakukan, yang akhirnya menghambat pencapaian target. Masalah komunikasi ini memengaruhi kinerja individu dan operasional perusahaan secara keseluruhan, menyebabkan ketidakpuasan pelanggan dan kerugian finansial. Maka terdapat masalah serius pada komunikasi atasan dengan bawahan ini perlu segera diatasi.

**Tabel 1**  
**Data Keterlambatan Pengiriman**

Keterangan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Jumlah pengiriman	180 Ton	170 Ton	270 Ton	330 Ton	190 Ton
Target pengiriman	200 Ton	200 Ton	300 Ton	350 Ton	220 Ton
Keterlambatan	1 Hari	1 Hari	2 Hari	2 Hari	1 Hari

Sumber: Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 keterlambatan pengiriman dari April hingga Agustus 2024. Disebabkan karena kurangnya instruksi yang jelas dan komunikasi mengenai perubahan rute,

bahwa pada bulan Juni dan Juli keterlambatan mencapai 2 hari. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi antar tim dengan memberikan instruksi yang lebih jelas dan memastikan semua karyawan memahami tugas mereka. Memberikan pelatihan komunikasi dan penggunaan alat manajemen proyek dapat membantu mengatasi masalah ini dan meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini: (1) Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang?, (2) Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang?, (3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang?. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat menjadi maksimal.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai situasi dan taktik yang mewakili filosofi, keterampilan, sifat dan perilaku yang dapat digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang mempengaruhi atau membujuk bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Dalam suatu organisasi terdapat apa yang disebut budaya organisasi, yang mengacu pada nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang bisa menerima masukan dan dukungan dari bawahan, pemecahan masalah kelompok, otonomi kerja, dan berbagai informasi. Oleh karena itu, fungsi budaya kerja jadi perekat sosial yang membantu anggota mencapai tujuan organisasi. Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan untuk melaksanakan tugas dan keistimewaan yang diberikan kepada diri sendiri, untuk mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Menurut Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi adalah perilaku yang memiliki pandangan untuk mencapai tujuan. Motivasi mendorong seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginannya atau mengikuti keinginannya sendiri, serta faktor yang dapat menggerakkan perilaku seseorang.

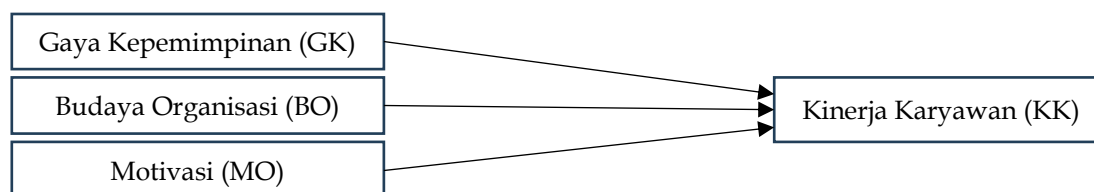
## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik karyawan mampu memenuhi tanggung jawab dan harapan yang melekat dalam pekerjaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil pekerjaan, tetapi juga sebuah proses dan sikap yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan suatu tugas agar mencapai tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi perusahaan.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian ini relevan dengan menggunakan penelitian-penelitian terdahulu dan sebagai acuan bagi penulis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut: (1) Koroh *et.al.*,(2023) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (2) Hendri dan Kirana.,(2021) Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Saputra *et.al.*,(2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (4) Maabuat,(2016) Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Ratnasari dan Sutjahjo,(2021) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (6) Abdullah,(2018) Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Jenis pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang dapat memecahkan masalah berdasarkan data nyata. Metode penelitian ini diartikan sebagai metode ilmiah agar bisa memperoleh data yang valid dengan tujuan mengembangkan, menemukan dan membuktikan pengetahuan tertentu, hal ini memungkinkannya digunakan untuk memecahkan, memahami dan memprediksi sebuah masalah, Sugiyono (2019:2). Populasi pada penelitian ini adalah 300 karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu pada penelitian ini adalah responden yang

memenuhi kriteria berikut: (1) Pengalaman kerja karyawan 6 bulan – 5 tahun. (2) Divisi marketing. (3) Jenis kelamin dan usia karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono, (2019:296) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data primer agar bisa mengetahui langsung tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer. Maka melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdapat pertanyaan terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang akan ditanyakan kepada karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Gaya Kepemimpinan (GK)**

Gaya Kepemimpinan (GK) merupakan perilaku seorang pemimpin PT Berhasil Indonesia Gemilang dalam upaya mempengaruhi, memahami dan mengarahkan karyawan supaya bisa bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Indikator Gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Paramita, 2017:13) sebagai berikut: (1) Ketegasan dalam mengambil keputusan. (2) Keterampilan komunikasi. (3) Kemampuan memotivasi. (4) Kemampuan mengendalikan bawahan. (5) Kemampuan mengendalikan emosi.

#### **Budaya Organisasi (BO)**

Budaya Organisasi (BO) adalah nilai-nilai dan norma yang dianut oleh seluruh anggota PT Berhasil Indonesia Gemilang. Setiap anggota harus berperilaku sesuai dengan budaya yang berada di sekitar lingkungannya agar dapat diterima oleh orang di sekitarnya. Indikator Budaya Organisasi menurut Hofstede dalam (Adamy, 2016:45) sebagai berikut: (1) Profesionalisme karyawan. (2) Jarak dari karyawan. (3) Sikap terbuka. (4) Keteraturan karyawan. (5) Rasa tidak curiga. (6) Integritas Karyawan.

#### **Motivasi (MO)**

Motivasi (MO) mengacu pada sebuah upaya yang terdapat terpadat di dalam diri karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang atau bisa juga dengan pengaruh eksternal yang bisa membuat semangat kerja dan membawa karyawan mencapai tujuan. Indikator Motivasi menurut Hasibuan, (2017:145) sebagai berikut: (1) Kebutuhan akan beradaptasi. (2) Kebutuhan akan afiliasi. (3) Kebutuhan akan kompetensi. (4) Kebutuhan akan kesuksesan.

#### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja Karyawan (KK) adalah hasil kerja dan suatu pencapaian karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang ditentukan oleh tujuan yang perlu dicapai atau tugas apa yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang tergantung pada tanggung jawab masing-masing individu. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh hasil kerja, proses penyelesaian tugas dan komitmen untuk berkembang. Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins dan Coutler, (2016) sebagai berikut: (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghazali (2016:53) dalam hal ini suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar perhitungan yang digunakan oleh Ghazali

(2016:54), berikut ini: (1) apabila signifikan  $< (\alpha) 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan valid. (2) apabila signifikan  $> (\alpha) 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran pada suatu benda yang sama apabila dilakukan dengan secara berulang-ulang. Tes ini dijalankan apabila pertanyaan valid. Menurut Sugiyono (2019:210) membuktikan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan rumus alpha atau cronbach's alpha. (1) nilai cronbach's alpha (R)  $> 0,06$  maka item pertanyaan dinyatakan reliabel. (2) nilai cronbach's alpha (R)  $< 0,60$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) bahwa analisis regresi linear berganda yang bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya. Rumus berikut ini:

$$KK = a + b_1GK + b_2BO + b_3MO + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

GK = Gaya Kepemimpinan

BO = Budaya Organisasi

MO = Motivasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e = error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terkait atau keduanya terdistribusi normal. Menurut Ghazali (2016:154) untuk mengetahui data terdistribusi normal dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov dan analisis grafis. pada uji kolmogorov smirnov terdapat pernyataan data dikaitkan normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$  dan sebaliknya  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal. Pada analisis grafis apabila titik-titik tersebar di sekeliling dan sepanjang diagonal, maka model regresi memenuhi kriteria uji normalitas. Sebaliknya jika tidak tersebar, maka model regresi tidak memenuhi kriteria uji normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik memberi persyaratan tidak adanya korelasi antar variabel independent atau gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas harus dengan adanya pertimbangan toleransi dan nilai varians inflasi factor (VIF), (1) apabila nilai VIF  $< 0,10$  dan (2) nilai toleransi  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat hasil uji dari model regresi apakah terjadi tidak sama pada varians pengamatan residu satu ke yang lainnya Ghazali (2016:137). Pengambilan dengan menggunakan *scatterplot* sebagai berikut: (1) jika titik-titik yang ada dan membentuk pola khusus yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. (2) jika titik-titik terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2016:95) Koefisien determinasi memiliki fungsi yang berguna mengetahui besarnya kontribusi antara variabel bebas dan variabel terkait. Semakin besar nilai koefisiennya maka besar pengaruh terdapat pada hubungan variabel independen dan dependen. Jika semakin kecil maka pengaruh variabel independen dan dependen juga kecil. (1) Uji R<sup>2</sup> pada posisi 0 sampai 1 (0<R<sup>2</sup><), R<sup>2</sup> mendekati 1 maka memiliki berkontribusi 100%. (2) jika R<sup>2</sup> mendekati 0 maka R<sup>2</sup> berkontribusi akan semakin jauh dari 100%.

### Uji F

Uji f digunakan bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear berganda yang dipilih sudah sesuai. Tingkat signifikan (a = 0,05) dengan ketentuan kriteria: (1) model layak digunakan ketika tingkat signifikan Uji f < 0,05. (2) model tidak layak digunakan ketika tingkat signifikan Uji f > 0,05.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen berpengaruh pada variabel dependen, Tingkat signifikan a = 0,05, penerimaan dan penolakan hipotesis dengan kriteria berikut: (1) signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (2) signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang dikandungnya dapat menggambarkan ataupun mengukur secara akurat fenomena yang akan diteliti. Dengan kata lain, kuesioner yang valid dapat mencerminkan konstruk yang diteliti, sehingga data yang diperoleh bisa diandalkan dan dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut. Hasil uji validitas pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Indikator	Pearson correlation (r hitung)	Sig.	Kesimpulan
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
GK_1	0,849	0,000	Valid
GK_2	0,808	0,000	Valid
GK_3	0,855	0,000	Valid
GK_4	0,875	0,000	Valid
GK_5	0,806	0,000	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>			
BO_1	0,757	0,000	Valid
BO_2	0,600	0,000	Valid
BO_3	0,803	0,000	Valid
BO_4	0,766	0,000	Valid
BO_5	0,760	0,000	Valid
BO_6	0,831	0,000	Valid
<b>Motivasi</b>			
MO_1	0,777	0,000	Valid
MO_2	0,812	0,000	Valid
MO_3	0,872	0,000	Valid
MO_4	0,881	0,000	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
KK_1	0,867	0,000	Valid

Indikator	Pearson correlation (r hitung)	Sig.	Kesimpulan
KK_2	0,714	0,000	Valid
KK_3	0,837	0,000	Valid
KK_4	0,838	0,000	Valid
KK_5	0,811	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pada masing-masing pertanyaan yang diberikan kepada responden pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,894	Reliabel
Budaya Organisasi	0,848	Reliabel
Motivasi	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

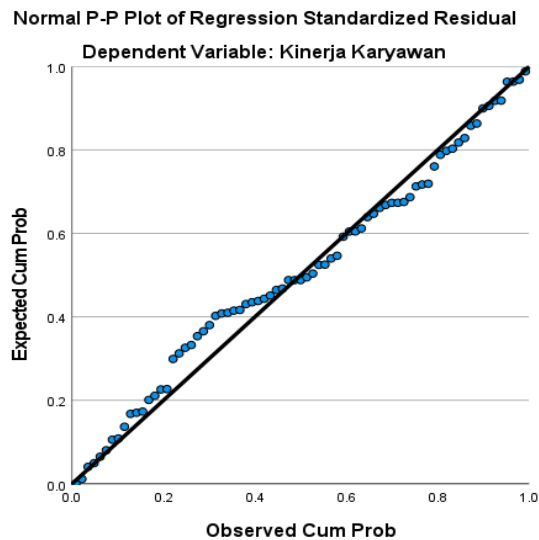
Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3 hasil uji reliabilitas ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal Probability Plot pada gambar 2:



Gambar 2

Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik-titik tersebar di sekitar diagonal dan distribusinya mengikuti arah diagonal, sehingga model regresi ini bisa dikatakan memenuhi syarat uji asumsi klasik. Kriteria kolomogorov-smirnov jika nilai *asympt sig* > 0,05 maka data disrtibusi normal. Sedangkan jika nilai *asympt sig* < 0,05 maka data tidak distribusi normal. Selanjutnya,

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai uji Kolmogorov-smirnov asymp.sig sebesar 0,100 dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga bisa dinyatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,53333793
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,094
	<i>Positive</i>	0,064
	<i>Negative</i>	-0,094
<i>Test Statistic</i>		0,094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		0,100

Sumber: Data primer diolah, 2025

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

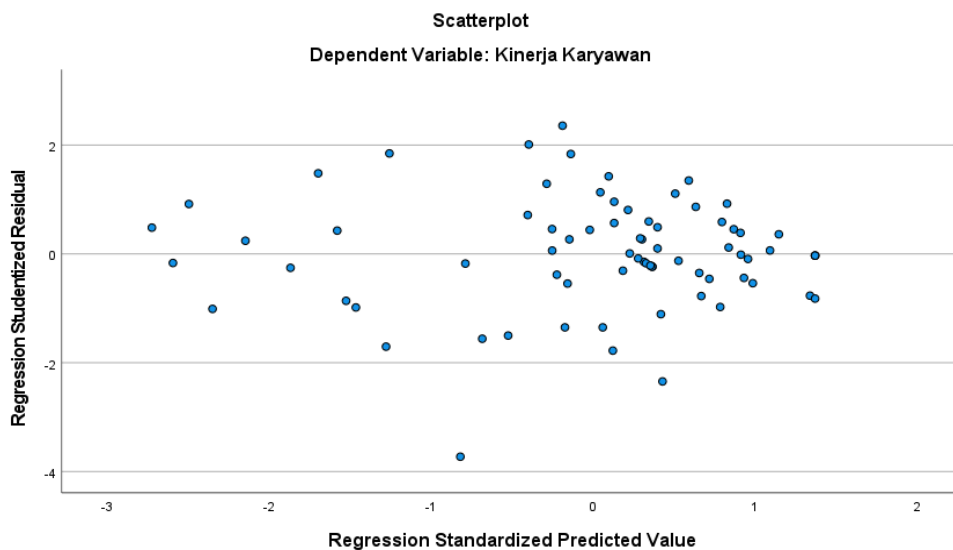
Model	<i>Collinearity</i>	<i>Statistic</i>	Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
GK	0,261	3,827	Tidak adanya Multikolinearitas
BO	0,251	3,982	Tidak adanya Multikolinearitas
MO	0,223	4,490	Tidak adanya Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 0,10, maka nilai VIF ketiga variabel yang terdapat pada tabel memiliki nilai lebih kecil dari nilai VIF yang telah ditentukan, disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 3 berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**  
Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar 3 dapat dilihat dan ditarik kesimpulannya bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak terpola dan menyebar.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda agar dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6  
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Ustandardized Coeffivoints		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,013	1,253		0,809	0,421
Gaya Kepemimpinan	0,336	0,112	0,344	2,996	0,004
Budaya Organisasi	0,429	0,109	0,461	3,945	0,001
Motivasi	0,140	0,152	0,114	0,920	0,361

Sumber: Data primer diolah, 2025

Data pada Tabel 6 persamaan regresi yang diperoleh:

$$KK = 1,013 + 0,336 GK + 0,429 BO + 0,140 MO + e$$

Penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,013. Artinya gaya kepemimpinan (GK), budaya organisasi (BO), dan motivasi (MO) bernilai konstan atau tidak berubah, dan ada peningkatan pada kinerja karyawan (KK) sebesar 1,013. (2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan (BO) sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami kenaikan secara konstanta, nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,336. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan terdapat penurunan secara konstanta nilai kinerja karyawan menurun sebesar 0,336. (3) Nilai koefisien budaya organisasi (BO) sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi secara terus menerus dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,429. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi terus menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,429. (4) Nilai koefisien motivasi (MO) sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi yang stabil akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,140. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi terus menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,140.

### Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk memastikan apakah model penelitian ini cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji F diukur pada taraf 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan terdapat pengaruh signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1471,963	3	490,654	73,353	0,001 <sup>b</sup>
Residual	474,917	71	6,689		
Total	1946,880	74			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 7 memaparkan nilai taraf uji signifikan sebesar 0,001 atau < 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model penelitian yang terdiri gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi layak dievaluasi dan digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870 <sup>a</sup>	0,756	0,746	2,586

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 8 Mengindikasikan bahwa R square memperoleh nilai sebesar 0,756 yang berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh simultan sebesar 75,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Hasil uji Hipotesis pada penelitian ini:

**Tabel 9**  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Ustandardized Coeffivients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,013	1,253		0,809	0,421
Gaya Kepemimpinan	0,336	0,112	0,344	2,996	0,004
Budaya Organisasi	0,429	0,109	0,461	3,945	0,001
Motivasi	0,140	0,152	0,114	0,920	0,361

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 9 mengindikasikan hasil uji t, berikut penjelasan yang diuraikan pada masing-masing hipotesis. (1) Berdasarkan hasil uji statistik t yang dipaparkan dalam tabel 16. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t sebesar 2.996 dengan tingkat signifikan 0,004. Dengan demikian nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. (2) Berdasarkan hasil uji statistik t yang dipaparkan dalam tabel 16. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t sebesar 3.945 dengan tingkat signifikan 0,001. Dengan demikian nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. (3) Berdasarkan hasil uji statistik t yang dipaparkan dalam tabel 16. Variabel motivasi memperoleh nilai t sebesar 0,920 dengan tingkat signifikan 0,361. Dengan demikian nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mengacu pada suatu cara yang

digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, serta kepemimpinan sendiri melibatkan penggunaan keterampilan mempengaruhi orang lain secara positif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

PT Berhasil Indonesia Gemilang memiliki pemimpin yang mampu untuk memimpin karyawan, termasuk dalam menetapkan tujuan organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT Berhasil Indonesia Gemilang tersebut adalah gaya kepemimpinan partisipatif, yang dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam hal ini gaya partisipatif pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan, dengan contoh karyawan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka, serta menerima umpan balik yang konstruktif, mereka juga diberikan kebebasan untuk belajar dan mengembangkan diri. Karyawan yang bekerja merasakan kebahagiaan dikarenakan pemimpin yang berhasil menciptakan suasana positif, bahkan dalam suasana yang situasinya sulit. Hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi mereka. PT Berhasil Indonesia Gemilang berhasil menerapkan rencana dan taktik strategis yang dirancang untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan yang terencana ini, motivasi dan produktivitas karyawan meningkat karena adanya pelatihan yang baik dan sistem penghargaan yang adil dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menciptakan budaya kerja yang inovatif dengan mendorong kolaborasi di antara karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan tinjauan teoritis yang dikemukakan oleh Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Hasil penelitian ini juga tetap konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Koroh *et.al.* (2023) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Hendri & Kirana (2021) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi pada PT Berhasil Indonesia Gemilang diterapkan dengan baik di mana para karyawan memahami aturan dan etika yang diterapkan agar pekerjaannya berkembang serta lebih efektif dan efisien.

PT Berhasil Indonesia Gemilang memiliki budaya organisasi yang mengharapkan karyawan dapat memahami dan mematuhi norma, nilai dan aturan yang ditetapkan. PT Berhasil Indonesia Gemilang telah menerapkan budaya perusahaan yang menghargai kolaborasi dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang padu dan inovatif, serta mendorong kreativitas, perusahaan juga mendorong pengembangan ide-ide baru dan menyediakan ruang untuk pembelajaran berkelanjutan. PT Berhasil Indonesia Gemilang menggunakan sidik jari untuk bisa memantau data keterlambatan harian dan meningkatkan kehadiran karyawan. Absen ini juga diterapkan ketika jam pulang, agar dapat memantau dan mengetahui karyawan yang meninggalkan kantor di saat jam kerja berlangsung secara tidak izin serta adanya keperluan tugas di luar kantor. Perusahaan juga akan memberikan sanksi yang adil dan tegas jika terdapat karyawan yang terlambat saat jam masuk kerja serta karyawan yang tidak hadir. Perusahaan akan melakukan pengurangan uang kehadiran terhadap karyawan yang melanggar aturan organisasi, seperti karyawan yang jumlah keterlambatan dan ketidakhadirannya mencapai tiga kali. Namun karyawan yang jumlah keterlambatan dan ketidakhadirannya mencapai lima kali maka mereka dikenakan sanksi berat termasuk tahap pemberhentian. PT Berhasil Indonesia Gemilang juga memberikan penghargaan tahunan dan bonus kinerja dan lainnya,

hal ini dilakukan agar mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan menumbuhkan rasa bersaing yang sehat. Karyawan yang mengikuti SOP di kantor akan memungkinkan meningkatnya kinerja mereka dan menjadikannya lebih efisien.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Sulaksono (2019:4) Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga tetap konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra *et.al.* (2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Maabuat (2016) Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang dapat menggerakkan seseorang terhadap suatu hal, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang bisa menggerakkan perilaku seseorang. Karyawan yang kurangnya motivasi di antaranya dapat menyebabkan kurangnya komitmen di tempat kerja, yang dapat menyebabkan karyawan tidak merasa termotivasi untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan, yang dapat berdampak signifikan pada kehadiran karyawan.

Karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang memiliki motivasi rendah sehingga menurunnya kinerja mereka. Pemimpin telah memberikan motivasi yang cukup, perusahaan juga menawarkan pengakuan tahunan dan bonus kinerja. Perusahaan berhasil menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun karyawan merasa kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan akan motivasi, baik dari faktor eksternal dan internal yang kurang terpenuhi, serta kebutuhan akan kemandirian yang berdampak terhadap PT Berhasil Indonesia Gemilang. Secara umum, karyawan memiliki tingkat motivasi yang baik, meskipun ada beberapa karyawan yang masih kurang termotivasi. sementara aktivitas yang di dasari dengan tidak suka sering kali kurang efektif. Karyawan PT Berhasil Indonesia Gemilang memiliki motivasi yang rendah disebabkan kurangnya komunikasi yang efektif dari pemimpin. Pemimpin perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan di semua tingkatan agar dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan antusiasme di tempat kerja. Saat ini, banyak karyawan yang termotivasi oleh bonus saja dan merasa aman dengan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan tinjauan teoritis yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:322) Motivasi adalah perilaku yang memiliki pandangan untuk mencapai tujuan. Motivasi mendorong seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdullah (2018) Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Ratnasari & Sutjahjo (2021) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berhasil Indonesia Gemilang, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. Hasil ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti pemimpin yang mampu memberikan arah dan dukungan yang mereka butuh kan untuk mencapai kinerja optimal. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. Hal

ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta norma dan nilai-nilai yang jelas dapat memotivasi karyawan sehingga mereka merasa nyaman untuk melakukan proses kerja di perusahaan. (3) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berhasil Indonesia Gemilang. Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, namun pemimpin mempunyai cara berkomunikasi yang kurang baik, sehingga karyawan merasa kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan karyawan yang kurang adanya motivasi dari faktor eksternal dan internal. Karyawan yang hanya berfokus pada bonus dan merasa puas agar tidak kehilangan pekerjaan. (4) Berdasarkan uji simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel saling melengkapi dan bekerja sama mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya berfokus pada sekumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sehingga tanggapan dari responden memungkinkan tidak mencerminkan situasi sebenarnya. (2) Penelitian ini hanya terdapat 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan masih banyak variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sangat terbatas sejumlah 75, sehingga jumlah sampel dapat ditambah pada penelitian selanjutnya.

### **Saran**

Saran yang dapat menyempurnakan penelitian ini dan dapat digunakan sebagai evaluasi untuk penelitian selanjutnya adalah: (1) Bagi PT Berhasil Indonesia Gemilang: (a) Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan yang Efektif, Perusahaan harus mampu memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan kepada para manajer dan pemimpin di semua tingkat organisasi. pelatihan yang harus diterapkan berupa pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan berkomunikasi, mengelola konflik, dan memotivasi tim, serta mampu memberikan umpan balik yang efektif. Memperkuat keterampilan memungkinkan manajer memimpin, mendukung karyawan dan memotivasi karyawan dengan lebih efektif. (b) Penguatan Budaya Organisasi yang Positif, Organisasi dan individu harus menerapkan pendekatan adaptabilitas yaitu suatu kemampuan beradaptasi terhadap suatu perubahan kondisi dan juga keadaan. (c) Peningkatan Motivasi yang Positif, Karyawan dapat menikmati pekerjaannya, tentu perusahaan perlu terus memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawannya. hal ini dilakukan agar mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan menumbuhkan rasa bersaing yang sehat. (2) Bagi Penelitian Selanjutnya, Dianjurkan peneliti selanjutnya untuk mampu memperluas cakupan penelitian mereka dengan memasukkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel tambahan yang digunakan penelitian selanjutnya tidak hanya akan memperkaya analisis, tetapi memberikan peneliti pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan kompleks antara faktor-faktor & kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, D. S. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. IDEI: *Jurnal Ekonomi & Bisnis*1(1): 8-18.
- Abdullah, I. D. P. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of*

- Business and Innovation Management* 1(1): 82–94. <http://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>.
- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Praktik dan Penelitian)* Aceh: Unimal Press.
- Ghazali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi ke-8. Cetakan ke-9. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hendri, M. dan K. C. Kirana. 2021. *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10): 1–208.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1 (1), 141-150.
- Hofstede, G., B. Neujien., D. D. Ohayv., dan G. Sanders. 1993. Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35:286-316.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi aksara
- Koroh, P. G., D. Subiyanto, dan E. Septyarini. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8(1): 404. doi:10.33087/jmas.v8i1.748.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Maabuat, E. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/10630>
- Paramita, L. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian. Prov Kalimantan Utara. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182
- Reskantika, R., A. Paminto, dan Y. Ulfah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture As Well As Motivation On Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php>
- Ratnasari, S. L., dan G. Sutjahjo. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)* 1(4): 593–602. doi:10.33373/jmob.v1i4.3783
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2016. *Perilaku organisasi Edisi 16*, Jakarta: Salemba Empat
- Sagita, A. A., H. Susilo., dan M. Cahyo. 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 (JAB) | Vol*, 57(1), 82.
- Saputra, D., R. D. Parashakti. dan D. H. Perkasa. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1(01): 1-14. doi:10.59422/global.v1i01.13
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.