

PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVERSAL CARPET AND RUGS

The Influence of Leadership Model, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance of PT Universal Carpet and Rugs

Oleh:

Ahmad Lukman Rifqi¹; Anik Ariyanti^{2*}

Universitas IPWIJA^{1,2}

ahmadlukmanrifqi02@gmail.com¹; ariyanti.anik@yahoo.co.id²

*Corresponding Author

Submit: 23 Jul 2024

Accept: 27 Jul 2024

Publish: 31 Agt 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh model kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Adapun penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Metode statistik Asumsi Klasik dan Regresi Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Dan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,483, menunjukkan bahwa model kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja adalah berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:

budaya organisasi; kinerja karyawan; model kepemimpinan; motivasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the influence of leadership model, organizational culture, and work motivation on the performance of employees of PT Universal Carpet and Rugs. This study is a case study research with a quantitative research method. The data sources used in the study are primary data and secondary data, with data collection techniques in the form of questionnaires and observations. The sample in this study amounted to 66 respondents using saturated sampling. Classical Assumption and Multiple Regression statistical methods. The results of this study show that partially, leadership, motivation, and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of PT Universal Carpet and Rugs. And from the Adjusted R Square value of 0.483, it shows that the model of leadership, culture organization, and work motivation contributes 48.3% to employee performance.

Keywords:

leadership model; organizational culture; performance; work motivation

Pendahuluan

Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. (Darim, 2020). Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Kepemimpinan adalah masalah utama setiap organisasi, karena pemimpin berperan penting dalam keberlangsungan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan (Herry & Januar, 2019). Model kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Sari & Sari, 2020). Budaya merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Dalam penelitian, (Octavia & Suriawinata, 2020; Ratnasari & Sutjahjo, 2021; Hinawati, & Swasti, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Tetapi hal ini tidak didukung (Safitri & Setiawan, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan justru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat (Wahyudin, Budaya Organisasi, 2022). Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yang dihadapinya (Hasanah & Aima, 2018). Budaya organisasi menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019; Octavia & Suriawinata, 2020). Namun pendapat ini tidak dibenarkan oleh (Girsang, 2019);(Mewahaini & Sidharta, 2022); yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut (Priyatno & Hadi, 2022) Motivasi adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan. motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Hendra, 2020). Pendapat ini mendukung (Ratnasari & Sutjahjo, 2021; Safitri & Setiawan, 2023) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi, Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi (Armansyah, 2020). menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Nurjaya, 2021).

Adanya beberapa gap dalam penelitian sebelumnya, maka pada penelitian ini, penulis ingin membahas lebih dalam lagi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah menggunakan metode Kuantitatif. populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah jumlah Operator produksi, Leader, Supervisor Produksi, Mekanik, Admin Produksi yang merupakan karyawan utama dalam PT Universal Carpet and Rugs yaitu 66 orang.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan ke pada karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan observasi. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach untuk menguji setiap butir pertanyaan agar dapat dipercaya dan digunakan dalam angket. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel (Yusup, 2018).

Metode analisis data menggunakan analisis statistic deskriptif dengan nilai rata-rata (mean) yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari informasi sehingga mudah dipahami.

Selain itu penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Uji asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Uji Normalitas dapat menunjukkan bahwa dalam dua variabel yang berasal dari data variabel berdistribusi normal. Uji normalitas data pada regresi linear ganda dapat dibuktikan melalui One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Menguji model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/ variabel bebas, dilakukan melalui uji multikolinieritas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi problem multikolinieritas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari (<10), ini memberikan indikasi tidak ada problem multikolinieritas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot dimana $Y = \text{SRESID}$ dan $X = \text{ZPRED}$ (Ghozali, 2018).

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode dengan periode sebelumnya ($t-1$). Umumnya terjadi pada data time series. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda berfokus pada satu variabel

dependen dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e. \dots\dots\dots 1)$$

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independent terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Dalam uji ini dilakukan: a).Uji Kelayakan Model, untuk mengukur tingkat kelayakan model yang kita analisis yaitu dengan melihat nilai signifikan $<0,05$. Apabila nilai sig $F >0,05$ maka model dinyatakan tidak layak; b).Uji Goodness of Fit, untuk melihat nilai Koefisien Determinasi dengan mengukur seberapa besar kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. dan menggunakan nilai Adjusted R Square; 3).Uji t, untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independent lainnya konstan. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa model kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 46,97 dengan standar deviasi 3,625; budaya organisasi dengan rata-rata 46,18 pada standar deviasi 3,569; motivasi kerja dengan rata-rata 46,65 dengan standar deviasi 3,829, dan kinerja karyawan mempunyai rata-rata 47,02 pada standar deviasi 3,631. Hasil ini menunjukkan nilai rata-rata yang baik.

Pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja) nilai r hitungnya lebih besar r tabel (0,242), sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (0,847), budaya organisasi (0,804), motivasi kerja (0,852), dan kinerja (0,848) dan lebih dari 0,60 sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Pada Uji Asumsi Klasik, untuk hasil uji normalitas pada grafik Histogram menunjukkan residual berdistribusi normal dan berbentuk lonceng terbalik serta memenuhi garis lonceng. Dan pada uji P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini memperkuat bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independent nilai Variance Inflation Factor (VIF)-nya lebih kecil dari 10 sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel independent. Hasil uji heteroskedastisitas, pada grafik yang dihasilkan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan terlihat acak. Hal ini mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji autokorelasi menunjukkan tidak terjadi autokorelasi karena $du < DW < 4-du$ $1,6974 < 2,144 < 2,3026$.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

Tabel 1
Coefficients

Model	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
Constant	10,191	4,700		2,168	0,034
Model Kepemimpinan	0,450	0,125	0,449	3,599	0,001
Budaya Organisasi	0,055	0,142	0,055	0,39	0,698
Motivasi Kerja	0,282	0,121	0,297	2,322	0,024

Sumber: SPSS,2024

Pada Tabel 1 dihasilkan nilai $Y = 10,191 + 0,450X_1 + 0,055X_2 + 0,282X_3$

Hasil ini mengartikan bahwa nilai Y konstan sebesar 10,191, dan akan bertambah menjadi 0,450 dari peningkatan model kepemimpinan, menjadi 0,055 dari peningkatan budaya organisasi, dan 0,282 dari peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 21,281 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja.

Uji good of fit (uji koefisien determinasi) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,483, artinya 48,7% kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama. Sedangkan 51,7%-nya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji hipotesis (uji t) dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, menunjukkan bahwa untuk gaya kepemimpinan t hitung sebesar 3,599 dengan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, maka secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk budaya organisasi t hitung sebesar 0,390 dengan nilai sig sebesar 0,698 > 0,05, maka secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja t hitung sebesar 2,322 dengan nilai sig sebesar 0,024 < 0,05, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil yang diperoleh Variabel X2 (Model Kepemimpinan) memiliki angka 0,001 yang < dari $\alpha = 0,05$ dan thitung (3,599) > ttabel (1.669) dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Model kepemimpinan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini seperti yang dilakukan oleh (Nurjaya, Mukhtar, & Achsanuddin UA, 2020); (Kending, Pio, & Rumawas, 2022). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut teori yang bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki nilai sig 0,698 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ thitung (0,390) < ttabel (1.669) dengan kata lain H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Hasil ini mendukung pendapat (Safitri & Setiawan, 2023) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja memiliki angka signifikan 0,024 yang lebih kecil dari $\alpha =$

0,05 thitung (2.322) > ttabel (1.669) dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs. Hasil ini tentunya mendukung pendapat (Andayani & Tirtayasa, 2019);(Octavia & Suriawinata, 2020).

Dilihat dari sisi penghargaan, kesempatan sukses, peluang karir, tanggung jawab, penghargaan/insentif yang selalu dilaksanakan secara adil dan merata kepada karyawan, sehingga pada akhirnya adanya kenaikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan tentunya menimbulkan prestasi kerja yang kenaikan. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negative.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Universitas Carpet & Rugs. Peningkatan pada kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan, tanggung jawa, serta mengendalikan emosi menjadi prioritas untuk gaya kepemimpinan di masa mendatang. Budaya organisasi menjadi faktor yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peningkatan pada budaya yang inovatif, perhatian, orientasi pada kepentingan karyawan harus lebih ditekankan. Adapun motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lebih memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan serta dukungan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini masih sangatlah terbatas karena hanya mengukur dari faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Pada penelitian lainnya diharapkan bisa menambahkan variabel lain dari faktor eksternal pada objek penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 14-23.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 14-23.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber daya Manusia yang Kompeten. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau NO.17 Medan. *AJIE (Asian Journal in Innovation and Entrepreneurship)*, 4(2), 159-170.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta. *indikator*, 2(1), 71- 89.

- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1 - 12.
- Herry, & Januar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja dengan Perceived. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 224-233.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 105 - 117.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin UA, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35 - 43.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Pesona Hazara c. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60 - 74.
- Octavia, R. H., & Suriawinata, I. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Rodo. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1 - 20.
- Priyatno, & Hadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*, 7(1), 109 - 122.
- Safitri, C. S., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 37-47.
- Sari, F. K., & Sari, S. N. (2020). 2020). Gaya Kepemimpinan Situasional di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987 - 993. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987 - 993.
- Sari, F. K., & Sari, S. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987 - 993.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Open Multidisciplinary Journal*. *Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51 - 56
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.