

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXODO ECOMMERCE INNOVASIA JAKARTA PUSAT

Delviani¹, Shella Puspita Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ delviani297@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02512@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Exodo Ecommerce Innovasia. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling, totaling 80 respondents. The results of this research are, Leadership Style (X1) influences employee performance (Y) with the regression equation $Y = 18.398 + 0.564 X_1$. The hypothesis test obtained a value ($T_{count} 8.623 > T_{table} 1.991$), and a significance value of ($0.000 < 0.05$), so H_01 was rejected and H_a1 was accepted. This means that there is a significant influence of leadership style (X1) on employee performance (Y) on the performance of PT Exodo Ecommerce Innovasia employees. Organizational culture (X2) influences employee performance (Y) with the regression equation $Y = 10.239 + 0.747 X_2$. The hypothesis test obtained a value ($T_{count} 12.423 > T_{table} value 1.991$), and a significance value of ($0.000 < 0.05$), so H_02 was rejected and H_a2 was accepted. This means that there is a significant influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) on the performance of PT Exodo Ecommerce Innovasia employees. Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) influence employee performance (Y) with the regression equation $Y = 8.060 + 0.227 X_1 + 0.815 X_2$. Hypothesis test $F_{count} value 93.878 > F_{table} 3.115$. This proves that H_03 is rejected and H_a3 is accepted. This means that there is a significant influence of leadership style and organizational culture on the performance of PT Exodo Ecommerce Innovasia Central Jakarta employees.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Exodo Ecommerce Innovasia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 80 responden. Hasil penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,398 + 0,564 X_1$, koefisien determinasi sebesar 0,709 atau 70,9% dan koefisien korelasi sebesar 0,696. Uji hipotesis diperoleh nilai ($T_{hitung} 8,623 > T_{tabel} 1,991$), dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exodo Ecommerce Innovasia. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,239 + 0,747 X_2$, koefisien determinasi sebesar 0,709 atau 70,9% dan koefisien korelasi sebesar 0,815. Uji hipotesis diperoleh nilai ($T_{hitung} 12,423 > nilai T_{tabel} 1,991$), dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya

organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exodo Ecommerce Innovasia. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,060 + 0,227 X1 + 0,577 X2$, koefisien determinasi sebesar 0,709 atau 70,9% dan koefisien korelasi sebesar 0,802. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} 93,878 > F_{tabel} 3,115$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Exodo Ecommerce Innovasia Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada zaman era digital persaingan di dalam lingkup dunia usaha semakin ketat dan kompetitif. Kinerja karyawan adalah komponen sumber daya manusia yang sangat penting. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja seiring berjalannya waktu dalam upaya mereka. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mampu menghasilkan kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi. Banyak faktor yang menyebabkan kinerja memiliki kinerja yang unggul yang bertujuan untuk mendorong kinerja organisasi yang optimal. Faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur seperti pemimpin memberikan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan syarat dalam mewujudkan motivasi kerja yang tinggi dan pencapaian tujuan kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan. Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dalam menentukan strategi organisasi untuk jangka panjang dan untuk jangka pendek.

Kondisi kinerja di perusahaan PT Exodo Ecommerce Innovasia saat ini kurangnya motivasi dan semangat, kurangnya peluang untuk pertumbuhan, kurangnya komunikasi, dan adanya masalah pribadi.

Dari teori tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok karyawan mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan sendiri merupakan strategi pengarahan secara langsung dan tidak langsung

yang diberikan atasan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan (leadership style). Faktor kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi.

Definisi gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dibentuk dalam “mengintegrasikan tujuan organisasi yang disesuaikan dengan tujuan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai situasi serta kondisi dalam organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan”. Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan hubungan antara tujuan perseorangan dan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk

mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manager dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi.

Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan asset yang sangat bernilai oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Karyawan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola produk yang dihasilkan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan tergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

PT Exodo Ecommerce Innovasia Adalah distributor tunggal yang menjual produk seperti, Alfaman, Bactenormin, Slimetrix, Fit Expert,

Flexamove, Nutrilivin, Gluconormix, Glucosan, Jointsflexa, Mindlab, Artinormee, dan produk herbal lainnya. PT Exodo Ecommerce Innovasia tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Exodo Ecommerce Innovasia memiliki permasalahan struktural di tempat kerja, permasalahan ini muncul baik karena tekanan dari internal maupun eksternal perusahaan. Permasalahan datang dari kurangnya komunikasi langsung secara verbal terhadap pendekatan kepada karyawan, kurangnya pendekatan menyebabkan sebagian karyawan kurang memiliki keterikatan erat sebagai atasan dan bawahan juga makna kekeluargaan di lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwa hasil survei yang dilakukan 24 (80%) responden menyatakan setuju terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Exodo Ecommerce Innovasia, sementara 16 (48%) responden menyatakan tidak setuju. Meski mayoritas responden setuju dengan kinerja karyawan yang ada, namun penting untuk memahami kekhawatiran pendapat 16 responden yang tidak setuju. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis mendetail, melakukan diskusi lebih lanjut dengan karyawan, dan mengidentifikasi area spesifik yang mungkin memerlukan perhatian atau perbaikan. Hal ini menjadi dasar untuk mengembangkan strategi perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dominan yang menyatakan setuju gaya kepemimpinan sebanyak 22 (80%) responden. Oleh karena itu, secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan gaya kepemimpinan dari perusahaan PT Exodo Ecommerce Innovasia. Meskipun 22 responden menyatakan setuju, penting untuk memahami kekhawatiran, pendapat 14 (70%) responden yang menyatakan tidak setuju. Ini memberikan peluang untuk refleksi dan perbaikan. Sebagai seorang pemimpin untuk langkah selanjutnya adalah bekerja sama dengan tim untuk memahami lebih dalam lagi perspektif

yang berbeda, memberikan klarifikasi, dan menciptakan langkah-langkah perbaikan yang relevan untuk mencapai keseimbangan dan dukungan yang lebih besar dalam tim.

Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwa sebanyak 23 (70%) responden menyatakan setuju terhadap budaya organisasi yang ada di PT Exodo Ecommerce Innovasia, sementara 15 (65%) responden menyatakan ketidaksetujuan. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju dengan budaya organisasi saat ini, namun penting untuk memahami kekhawatiran dan pandangan yang diungkapkan oleh 15 responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Hal ini dapat menjadi peluang untuk mendengarkan lebih lanjut, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan budaya organisasi sehingga seluruh anggota tim menjadi lebih inklusif, kolaboratif, dan termotivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke bahasa Inggris to manage (kata kerja), management (kata benda), dan manager untuk orang yang melakukannya. Management diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan (p3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kata "manajemen" sering kita dengar. Manajemen sudah ada sejak lama berabad-abad yang lalu. Sejak adanya pembagian kerja dan adanya tujuan bersama sekelompok orang yang bergabung dalam suatu ikatan formal. Dan pembahasan manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan (leadership), dan pengendalian, yang didalamnya terdapat upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Secara umum semua intuisi terdapat sebuah kegiatan, maka secara sadar atau tidak sadar telah melaksanakan manajemen tetapi hanya penerapannya saja, apakah berlangsung secara baik atau tidak sesuai prosedur yang digunakan saja, dan tanpa terorganisir sama sekali.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Marwansyah (2019:12), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan "sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif".

Menurut Thoah (2018:804) Gaya Kepemimpinan adalah "norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik".

Menurut James (2019:9) mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah "berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja". Sedangkan menurut Tampubolon dikutip dari jurnal cahya wiratama (2019:12) Gaya Kepemimpinan adalah "perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya".

Menurut Brahmawati (2018:804) Gaya Kepemimpinan adalah "suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat

memengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Budaya organisasi menurut Tuala (2020:4) Budaya organisasi adalah “suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi”.

Menurut Fauzi & Nugroho (2020:94) budaya organisasi adalah “suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Menurut Mangkunegara dalam Desi Kristanti (2019:31) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Kinerja menurut W Enny (2019:114) adalah “keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor”.

Menurut Dewi & Mashar (2019:113) Kinerja merupakan “hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal”. Sedangkan menurut Elbadiansyah (2019:150) kinerja adalah “penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), “Uji validitas merupakan derajat ketepatan

antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan menguji validitas kuesioner. Suatu kuesioner yang telah dibuat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130), “Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama”.

b. Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (valid), guna mencari peramalan, maka dilakukan beberapa uji:

1) Uji Normalitas

Menurut Albert Kurniawan (2014:157), “Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2016:105), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan syarat nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.1$, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), "Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya". Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya auto korelasi adalah dengan uji Durbin Watson

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), "Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka itu disebut homoskedastisitas". Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas, cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu dengan uji grafik plot.

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:184), "Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Cara yang digunakan adalah dengan cara analisa item. Dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan menggunakan rumus korelasi uji coba secara empiris". Uji koefisien korelasi digunakan untuk melakukan pengukuran pada seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Menggunakan korelasi

Product Moment yang dilakukan secara manual dengan menggunakan alat bantu komputer

d. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Menurut Sugiyono (2014:277), "Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

e. Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2018:350), "Koefisien Determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen, menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)".

Berdasarkan pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor – faktor lain diluar variabel dianggap konstan. KD (koefisien determinasi) merupakan besaran nol negatif. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1.

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap

rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,858	0,220	Valid
2	X1.2	0,785	0,220	Valid
3	X1.3	0,849	0,220	Valid
4	X1.4	0,882	0,220	Valid
5	X1.5	0,849	0,220	Valid
6	X1.6	0,828	0,220	Valid
7	X1.7	0,893	0,220	Valid
8	X1.8	0,835	0,220	Valid
9	X1.9	0,878	0,220	Valid
10	X1.10	0,728	0,220	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,220 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu suatu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,844	0,220	Valid
2	X2.2	0,822	0,220	Valid
3	X2.3	0,853	0,220	Valid
4	X2.4	0,850	0,220	Valid
5	X2.5	0,884	0,220	Valid
6	X2.6	0,871	0,220	Valid
7	X2.7	0,834	0,220	Valid
8	X2.8	0,880	0,220	Valid
9	X2.9	0,894	0,220	Valid
10	X2.10	0,825	0,220	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Budaya Organisasi

(X₂) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,220 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu suatu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,834	0,220	Valid
2	Y.2	0,767	0,220	Valid
3	Y.3	0,775	0,220	Valid
4	Y.4	0,820	0,220	Valid
5	Y.5	0,786	0,220	Valid
6	Y.6	0,847	0,220	Valid
7	Y.7	0,847	0,220	Valid
8	Y.8	0,781	0,220	Valid
9	Y.9	0,845	0,220	Valid
10	Y.10	0,841	0,220	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,220 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu suatu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Sumber: SPSS versi 26

Gambar 4.2
 Cronbach's Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,953 sehingga dapat dikatakan

semua konsep pengukur untuk variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Sumber: SPSS versi 26

Gambar 4.3
 Cronbach's Alpha Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,964 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur untuk variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Sumber: SPSS versi 26

Gambar 4.4
 Cronbach's Alpha Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,941 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur untuk variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.1157433
	Std. Deviation	2.25838860
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.061
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS versi 26

Gambar 4.6
 Gambar Uji Kolmogrov Smirnov (KS)

Jika dilihat pada gambar di atas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,20, ini artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	23.169	2.609		8.881	.000			
Gaya Kepemimpinan	.164	.048	.367	3.404	.001	.601	1.663	
Budaya Organisasi	.284	.080	.385	3.565	.001	.601	1.663	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 1.663 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yaitu 0.601 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variabel bebas dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti

- 3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.302 ^a	.091	.068	3.30945	1.950
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: SPSS versi 26

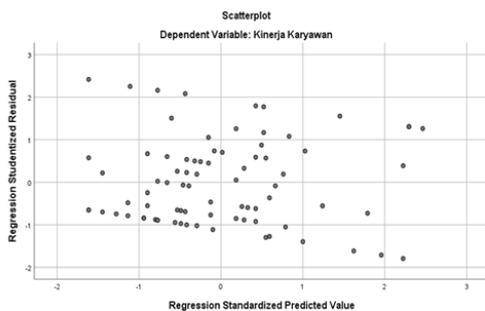
Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1.950. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai DW yaitu 1.950 terletak diantara 1,55 dan 2,46, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.360	3.226			.421	.675
Gaya Kepemimpinan	.031	.045	.080		.693	.490
Budaya Organisasi	.004	.066	.008		.066	.948
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: SPSS versi 26



Sumber: SPSS versi 26
 Gambar 4.7
 Grafik Scatterplot

Hasil output uji glesjer di atas terlihat bahwa nilai signifikansi yang didapat > 0,05 yaitu sebesar 0,490 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan 0,948 pada variabel Budaya Organisasi (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, hasil dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).

Sementara, hasil yang sama juga ditunjukkan pada sebuah grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial - Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial – Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan– Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.634	3.29564
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak berpengaruh Kinerja (Y) oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) merupakan hubungan yang

positif yaitu tingkat hubungan yang rendah dengan nilai interval 0,800 – 1,000

6) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.398	2.749		6.691	.000
	Gaya Kepemimpinan	.564	.066	.698	8.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,398 + 0,564 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstan sebesar 18,398 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berubah maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 18,398.
- 2.) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,564 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja (Y) sebesar 0,564.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.239	2.557		4.005	.000
	Budaya Organisasi	.747	.060	.815	12.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perolehan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$Y = 10,239 + 0,747 X_2$, dimana X₂ = Budaya Organisasi dan Y = Kinerja. Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 10,239, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,239 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X₂) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) akan

tetap bernilai 10,239. Koefisien nilai (b) sebesar 0,747 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,747.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.060	2.481		3.248	.002
	Gaya Kepemimpinan	.227	.066	.280	3.416	.001
	Budaya Organisasi	.577	.075	.630	7.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 8,060 + 0,227 X_1 + 0,577 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

b = 8,060 menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,060.

b₁ = 0,227 menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X₁) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,227 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X₂).

b₂ = 0,577 menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X₂) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,577 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X₁).

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.701	3.58925

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang

diperoleh sebesar 70,9%. Hal ini berarti 70,9% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 29,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.833	3.301		4.493	.000
Gaya Kepemimpinan	.666	.077	.699	8.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: SPSS versi 26

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa Thitung 8,623 > Ttabel 1,991 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji T / Uji Parsial Antara Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.710	3.027		1.887	.063
Budaya Organisasi	.866	.070	.815	12.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: SPSS versi 26

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa Thitung 12,423 > Ttabel 1,991 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.28
 Hasil Uji F / Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1866.207	2	933.104	93.878	.000 ^b
	Residual	765.343	77	9.940		
	Total	2631.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: SPSS versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai Fhitung 93,878 > Ftabel 3,115 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05.

5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT Exodo Ecommerce Innovasia kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapati oleh peneliti

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,398 + 0,564 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,696, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 70,9 dengan sisa 29,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Uji hipotesis diperoleh nilai Thitung 8,623 > Ttabel 1,991 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,239 + 0,747 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,815, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 70,9% dengan sisa 29,1% yang dipengaruhi oleh

faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} 12,423 > T_{tabel} 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier berganda $Y = 8,060 + 0,227 X_1 + 0,577 X_2$, koefisien korelasi sebesar $0,802$, artinya kedua variabel bebas mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai $70,9\%$ dengan sisa $29,1\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 93,878 > F_{tabel} 3,115$. Hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [2] Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- [3] Agustini, Fauzia. 2019. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia". Medan: Uisu Press.
- [4] Ardiputra, S., & Joesah, N. (2022) Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulawesi Tengah: FENIKS Muda Sejahtera.
- [5] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [6] Dewi, Nuning Nurma. 2021. Buku Ajar : Pengantar Manajemen. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- [7] George R. Terry. 2018. Manajemen Sumber daya Manusia, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta, Bandung.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Kristianti, D., & Pangastuti, R. (2019) Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: MEDIA Sahabat Cendikia.
- [12] Mangkunegara. A.P. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.
- [14] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [15] Sihombing, N. (2023) Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi Dan Tingkat Pendidikan. Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka.
- [16] Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [17] Stephen P. Robbins, Coulter Mary. 2018. Journal of Chemical Information and Modeling Management. Jakarta: Erlangga.
- [18] Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed).
- [19] Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [20] Sutrisno, Edy. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [21] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [22] Tahir, R., & Iswahyudi, M. (2023) Buku Ajar Pengantar Manajemen. Jambi: SONPEDIA.
- [23] Angga Juanda (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kompetensi yang berdampak pada kinerja karyawan pt. iss bintaro tangerang selatan. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol.2, No.2 Agustus 2022, Hal: 338 – 348, P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687.
- [24] Bambang Purnomo Yanuarso (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar harapan sejahtera gunung sindur. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 1, No. 2 Agustus

- 2021: 173 - 180 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687.
- [25] Cindy Reviyaldi dan Irfan Rizka Akbar (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 1, No. 3, July 2023, Hal : 959 – 968, ISSN : 2985-4768.
- [26] Derana, P. B., & Hadiyanto, H. (2018). Preferensi Penyuluh Pertanian dalam Menggunakan Media Komunikasi. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 2(6), 803-812.
- [27] Dewi, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Budidaya Ikan Tambak Di Daerah Pesisir Desa Tegalurung Kabupaten Subang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6373-6381.
- [28] Dwi Astuti, Lily Setyawati Kristiyanti, dan Irfan Rizka Akbar (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 1, No. 1, Januari 2023, Hal: 70 – 82, ISSN : 2985-4768.
- [29] Fikri, F. (2022). Manajemen Majelis Wakil Cabang (MWC) Nu Karangmoncol Dalam Pembentukan Kesehatan Umat (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri).
- [30] Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), April 2021, Hal : 130-137, ISSN 2541-6243.
- [31] Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- [32] Kaulika Kusuma Ramadhani, Eman Sulaeman (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 9 No 2 Tahun 2022 Hal. : 537-545, e-ISSN: 2550-0813.
- [33] Lia Asmalah, Pramono Yudho (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nimbuspost Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan*, Vol. 5 No. 3 Tahun 2022, P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205
- [34] Lili Sularmi¹, Fauziah Septiani², Suharni Rahayu³ (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanmogroup Di Jakarta (Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No.1, Januari 2022 (81-91), p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841.
- [35] Martina, E., Hamid, A., & Aprini, N. (2023). The Influence Of Leadership, Supervision, Assistance, Penalties And Benefits On Employee Discipline At The Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District. *Journal of Indonesian Management*, 3(2), 127-134.
- [36] Priehadi Dhasa Eka (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1, Oktober 2019 , ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935.