

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Wulandari ^{1*}, Ris Akril Nurimansjah ², Nur Azis ³, Rachma Yuliana ⁴, Dharnita Chandra ⁵

^{1*,3} Program Studi Manajemen, Universitas Tangerang Raya, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

⁴ Program Studi Manajemen, Universitas Wisnuwardhana, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

⁵ Program Studi Manajemen, Institut Maritim Prasetya Mandiri, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Email: wyc010808@gmail.com ^{1*}, risakril@unanda.ac.id ², jazz.azis@gmail.com ³, yoke.barokahunited@gmail.com ⁴, dharnitachan65@gmail.com ⁵

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki cara budaya organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT PS di Kota Solo. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal dan metode kuantitatif. Karyawan yang bekerja di PT PS di Kota Solo menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian adalah 89 karyawan yang dipilih menggunakan sensus. Metode survei digunakan dalam pengumpulan data, karyawan diberikan kuesioner untuk diisi. SmartPLS digunakan untuk analisis data, yang menggunakan partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM). Berdasarkan temuan penelitian, budaya organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan baik secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT PS di Kota Solo. Secara simultan ternyata budaya organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT PS di Kota Solo.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Budaya Organisasi; Pelatihan; Gaya Kepemimpinan.

Abstract. This study aims to investigate how organizational culture, training, and leadership style influence employee performance at PT PS in Solo City. This study uses a causal associative approach and quantitative methods. Employees working at PT PS in Solo City served as the population. The sample consisted of 89 employees selected using a census. A survey method was used for data collection, with employees given questionnaires to complete. SmartPLS was used for data analysis, which employed partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM). Based on the research findings, organizational culture, training, and leadership style partially influence employee performance at PT PS in Solo City. Simultaneously, organizational culture, training, and leadership style significantly influence employee performance at PT PS in Solo City.

Keywords: Employee Performance; Organizational Culture; Training; Leadership Style.

Pendahuluan

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pengembangan perusahaan, terutama melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Agar dapat bersaing secara efektif, perusahaan perlu menerapkan cara-cara yang inovatif dan adaptif (Esther *et al.*, 2019 dalam Nurimansjah *et al.*, 2023). Mardhiyah dan rekan (2021) menyatakan bahwa SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga berperan dalam mendorong performa mereka. Perkembangan teknologi telah menghasilkan *Decision Support System (DSS)*, yaitu sebuah sistem yang membantu dalam memilih solusi terbaik untuk masalah organisasi (Nurimansjah *et al.*, 2023). Di pasar, masyarakat mengharapkan produk dan jasa berkualitas dengan harga wajar, sementara pemerintah mengandalkan penerimaan pajak sebagai sumber pendapatan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Boihaki (2021), kinerja mencerminkan efektivitas manajemen dalam memanfaatkan fasilitas untuk kemajuan organisasi. PT PS, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pasar modal, berupaya mengembangkan SDM untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penurunan kehadiran karyawan di PT PS diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam organisasi. Supardi (2022) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai dan norma yang dianut serta dijalankan sesuai dengan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Anshari (2022) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berinteraksi dengan struktur formal organisasi untuk membentuk norma perilaku. Budaya yang terbentuk akan semakin berkualitas seiring waktu dan pengalaman organisasi. Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan berperan dalam

memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja melalui program yang mencakup konseling serta pelatihan teknis. Triyono (2012) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan jabatan, sekaligus menutup kesenjangan kemampuan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pelatihan yang efektif berdampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan merupakan hal krusial dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan. Kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin mengatur dan mengelola perusahaan, mulai dari hal sederhana hingga keputusan strategis.

Holidin (2018) menyebut kepemimpinan sebagai pengaruh yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi agar bekerja sesuai visi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PS di Kota Solo menggunakan pendekatan asosiatif kausal dan metode kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT PS di Solo, dengan sampel sebanyak 89 karyawan yang diambil secara sensus.

Tinjauan Literatur

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang mencakup sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi. Menurut Alam *et al.* (2022), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya ini terdiri dari nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang saling berinteraksi dengan struktur formal organisasi untuk membentuk norma-norma perilaku. Seiring waktu, kualitas budaya yang terbentuk akan semakin meningkat. Penelitian Ratnasari & Sutjahjo (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Sugiono *et al.*

(2022) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

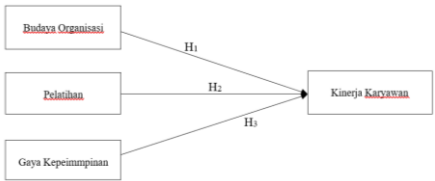
Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin lama pelatihan dilakukan, semakin paham karyawan terhadap tugasnya, sehingga kinerja dapat meningkat. Pelatihan biasanya digunakan untuk mengasah keterampilan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia perusahaan. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, keterampilan karyawan semakin terasah dan berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian Andayani & Hirawati (2021) menemukan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Menurut Rosalina (2020), kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Jika seorang pemimpin tidak bersikap adil, kurang memberi kepercayaan, dan tidak melakukan pendekatan terhadap karyawan, kinerja mereka cenderung menurun. Rizky (2022) menyebut kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan mencapai sasaran organisasi. Dalam organisasi pemerintah, kepemimpinan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan, khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat. Seorang pemimpin harus memahami bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat memengaruhi produktivitas perusahaan. Penelitian Brury (2020) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ratnasari & Sutjahjo (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Riset

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PS di Kota Solo dengan pendekatan *asosiatif kausal* dan metode kuantitatif. Landasan teori diperoleh melalui tinjauan pustaka yang mengutip buku dan artikel jurnal relevan. Data primer dikumpulkan langsung melalui survei untuk menjawab pertanyaan penelitian sekaligus mencapai tujuan eksploratif, deskriptif, maupun kausal. Teknik *sensus* digunakan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi, yaitu 89 karyawan PT PS di Kota Solo. Dalam proses pengumpulan data, karyawan diminta mengisi kuesioner. Jawaban responden diukur menggunakan skala *Likert* dengan 5 tingkat, yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Untuk analisis data, digunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Analisis awal dimulai dengan pengujian *validitas konvergen* melalui pemeriksaan nilai *muatan luar (outer loading)* dan *average variance extracted (AVE)*. Kriteria *validitas konvergen* terpenuhi apabila nilai *muatan luar* lebih besar dari 0,70 dan AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 1. Hasil *Outer Loadings*

| Variable | Indicator | Outer Loadings | Information |
|--------------------|-----------|----------------|-------------|
| Bujdaya Organisasi | BO_1 | 0.708 | Valid |
| | B0_2 | 0.909 | Valid |
| | BO_3 | 0.713 | Valid |

| | | | |
|-------------------|------|-------|-------|
| Pelatihan | P_1 | 0.804 | Valid |
| | P_2 | 0.776 | Valid |
| | P_3 | 0.723 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan | GK_1 | 0.915 | Valid |
| | GK_2 | 0.828 | Valid |
| | GK_3 | 0.748 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK_1 | 0.812 | Valid |
| | KK_2 | 0.835 | Valid |
| | KK_3 | 0.754 | Valid |

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, nilai *outer loadings* untuk setiap indikator konstruk variabel menunjukkan nilai di atas 0,70. Seluruh indikator tersebut memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil AVE

| | AVE | Information |
|-------------------|-------|-------------|
| Budaya Organisasi | 0.798 | Valid |
| Pelatihan | 0.604 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan | 0.741 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0.631 | Valid |

Berdasarkan Tabel 2, nilai *average variance extracted* (AVE) untuk variabel budaya organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan semuanya lebih besar dari 0,50. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *validitas konvergen*.

Uji Reliabilitas dan *Cronbach’s Alpha*

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan reliabilitas komposit dan *Cronbach’s alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach’s alpha* masing-masing lebih besar dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Alpha Cronbach

| Variable | Composite Reliability | Cronbach’s Alpha | Information |
|-------------------|-----------------------|------------------|-------------|
| Budaya Organisasi | 0.806 | 0.788 | Reliabel |
| Pelatihan | 0.789 | 0.815 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0.815 | 0.863 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.791 | 0.852 | Reliabel |

Berdasarkan Tabel 3, nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach’s Alpha* untuk variabel budaya organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan semuanya lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien

Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dua arah ditentukan melalui uji koefisien, yang salah satunya menggunakan nilai statistik-t dan nilai-p. Hipotesis diterima apabila nilai-p kurang dari 0,05 atau statistik-t lebih besar dari nilai kritis tabel-t. Hasil ini menjadi dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien

| | Hypothesis | Sample Mean (M) | P-Values |
|-------------------|--------------------|-----------------|----------|
| Budaya Organisasi | → Kinerja Karyawan | 2.071 | 0.000 |
| Pelatihan | → Kinerja Karyawan | 3.849 | 0.002 |
| Gaya Kepemimpinan | → Kinerja Karyawan | 2.206 | 0.008 |

Berdasarkan Tabel 4, variabel budaya organisasi memperoleh nilai *t-statistik* sebesar 2,071, yang lebih besar dari *t-tabel* (1,96), serta nilai-p sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Untuk variabel pelatihan, nilai *t-statistik* sebesar 3,849, lebih besar dari *t-tabel* (1,96), dan nilai-p sebesar 0,002, yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai *t-statistik* sebesar 2,206, lebih besar dari *t-tabel* (1,96), dengan nilai-p sebesar 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H3 diterima.

Hasil R Square (R²)

Model internal dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R²) sebagai salah satu metode utama. Nilai R² mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil R-Square

| | R-Square Adjusted |
|------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.7248 |

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 0,7248. Artinya, sekitar 72,48% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, sebesar 27,52% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* sebesar 2,071 (lebih besar dari *t-tabel* 1,96) dan nilai-p sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H1 diterima. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh

anggota perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan. PT PS di Kota Solo sebagai perusahaan sekuritas terkemuka mengimplementasikan budaya organisasi positif yang mendorong pengakuan, penghargaan, otonomi, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya (Sagita, 2018; Ramadhiansah *et al.*, 2020). Hasil ini sejalan dengan penelitian Asrul *et al.*, (2021) dan Budiaar *et al.*, (2023) yang juga menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 3,849 (lebih besar dari *t-tabel* 1,96) dan nilai-p sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H2 diterima dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang berkualitas meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Responden menyadari pentingnya pelatihan sebagai faktor utama peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Revaldo & Supard (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistik* 2,206 (lebih besar dari *t-tabel* 1,96) dan nilai-p sebesar 0,008 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H3 diterima. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti transformasional atau situasional, mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan arahan jelas, komunikasi terbuka, serta umpan balik konstruktif yang membuat karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab atas peran mereka (Pratama, 2016; Khairizah *et al.*, 2018; Siregar & Wardi, 2023). Hasil ini sesuai dengan penelitian Khairizah *et al.*, (2018) dan Makalew *et al.*, (2021) yang menemukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT PS di Kota Solo. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,7248 menunjukkan bahwa 72,48% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan, sedangkan 27,52% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Alam, N., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286-300.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>.
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95.
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95.
- Asrul, A., Muhammadijah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Boihaki, M. N. (2021). Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas Ii B Sigli Kabupaten Pidie.
- Brury, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Budiaar, M. A., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175-189.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Makalew, T. M., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428-432.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Njoku, E., Ruël, H., Rowlands, H., Evans, L., & Murdoch, M. (2019). An analysis of the contribution of e-HRM to sustaining business performance. In *HRM 4.0 For Human-Centered Organizations* (pp. 21-39). Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000023003>.
- Nurimansjah, R. A., Lubis, F. M., & Sekamdo, M. A. (2023). Application of the simple additive weighting method in developing employee assessment decision support

- system in marketplace company Bukalapak. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 183-188.
- Nurimansjah, R. A., Nurjannah, N., Munawir, M., & Basalamah, J. (2023). The Moderating Role of HR Service Quality Between e-HRM and Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 98-108.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 54–61.
- Ramadhiansah, I., Celsie Agustin, I., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., Suhaemi, B., & Djati Bandung, G. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 1(4), 593–602.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sagita, A. A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada pt astra internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang sutoyo malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri Sejenis Sampah Rumah Tangga Di Kelurahan Gunung Bahagia”. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 1105-1118.
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3279-3296.