

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama

Rifa Aulia Ihsan

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

rifa10120369@digitechuniversity.ac.id

ihsanrifaaulia@gmail.com

Yudi Ferdiana Permana

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

ferdianayudi99@gmail.com

Article's History:

Received 24 Februari 2024; Received in revised form 17 April 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Ihsan, R. A., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 2001-2007. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2499>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap sebuah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara serta data dokumentasi dan data sekunder yang diperoleh dari Perusahaan Koperasi Wargi Bhakti Mandiri Utama. Temuan penelitian kualitatif ini menggaris bawahi pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang memprioritaskan kesejahteraan, pengembangan, dan keterlibatan karyawannya lebih cenderung menghasilkan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Dengan berinvestasi dalam membina lingkungan kerja yang positif dan mengembangkan praktik kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat mendorong kesuksesan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini menuntut semua organisasi untuk melakukan perubahan agar tetap dapat bertahan dalam dunia bisnis agar berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut dapat dimulai pada diri individu dan kemudian menyebar pada perubahan organisasi. Perubahan harus dilakukan oleh pimpinan terlebih dahulu, karena kepemimpinan adalah teladan di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya memimpin, tetapi juga mampu mendorong perubahan dalam organisasi. Salah satu faktor yang menentukan tercapainya kinerja perusahaan adalah peran seorang pemimpin yang ideal dan harus mampu menganalisis kelemahan dan kelebihan organisasi, baik internal maupun eksternal, guna memecahkan permasalahan yang dihadapi dan bahkan memperbaikinya. lebih jauh lagi kinerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Dubrin Pada (Ruslan Abdul Ghofur) Peran kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan, cara mempengaruhi orang melalui instruksi dan perintah. Perilaku yang memicu tindakan dan reaksi orang lain serta menciptakan perubahan positif merupakan kekuatan dinamis utama yang memotivasi dan menyelaraskan organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk membangun kepercayaan diri, mendukung bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Kinerja karyawan jangka pendek dan jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah menetapkan arah organisasi yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta

bagaimana sumber daya organisasi dialokasikan. Ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengatasi masalah dan peluang dalam lingkungan organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon terhadap keberhasilan atau kegagalan. tujuan organisasi yang ditetapkan. Atasan atau manajer sering kali tidak melakukan hal ini perhatikan ini kecuali sangat buruk atau terjadi sesuatu terdistorsi. Seringkali, manajer tidak mengetahui seberapa buruk kinerjanya. karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan kesan negatif yang mendalam terhadap organisasi.

Maka dari uraian diatas kepemimpinan dan budaya organisasi hubungan keduanya sangat erat, karena setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi. Oleh karena itu sering dikatakan kebudayaan. Organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi, perumpamaannya ibarat dua sisi mata uang yang nilainya sama.

Koperasi merupakan usaha bersama untuk mencapai tujuan perekonomian berdasarkan asas kekeluargaan. Pengertian koperasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang mengatur : "Koperasi adalah suatu badan usaha yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi yang mendasarkan kegiatannya pada asas koperasi, di samping merupakan gerakan ekonomi kerakyatan yang berdasarkan asas kekeluargaan." Koperasi merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya.

Badan Usaha Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama merupakan salah satu jenis jenis Koperasi usaha yang berada dibidang jasa yang bertujuan memenuhi keperluan para anggotanya. Oleh karena itu badan usaha tersebut salah satu badan usaha yang ada kemajuan menjadi lebih baik dan lebih baik lagi di lapangan layanan pelanggan, dan serta kinerja para karyawannya. Semuanya menjadi lebih baik, hal tersebut tidak lepas dari peran seseorang pemimpin.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dan manajer merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dan bisnis. Baik dalam dunia bisnis, bisnis seperti dalam dunia pendidikan, kesehatan, dunia usaha, agama, sosial, politik, pemerintahan negara dan lain-lain. Kualitas Pemimpin menentukan keberhasilan suatu institusi atau organisasi. Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh para pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola umum tindakan seorang pemimpin, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi sifat, filosofi, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Jadi, gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan adaptasi dalam segala situasi .Selain itu kepemimpinan juga mempengaruhi penafsiran pengikutnya terhadap peristiwa, organisasi dan kegiatan untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Selain itu, kemampuan menginspirasi orang lain merupakan unsur kepemimpinan yang tertinggi. Seorang pemimpin juga harus memiliki daya tarik tersendiri untuk bisa menginspirasi orang lain. Menurut Hasibuan (2007:17) dalam (Ilzar Daud 2021) Kepemimpinan salah satu proses mempengaruhi orang lain untuk

memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakan tugas secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggotanya, sehingga mempengaruhi perilaku para anggotanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak berkaitan dengan apakah pegawai menyukai karakteristik tersebut atau tidak. Robin mengatakan budaya organisasi merupakan sikap yang bersifat deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif.

Menurut Schein dalam (Dr. Drs. Budi Supriyatno, 2018), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, norma, peraturan, filosofi, dan prinsip yang dianut suatu organisasi sekaligus mencerminkan perilaku dan pemikiran anggotanya. Budaya organisasi merupakan persepsi umum para anggota organisasi. Hal ini mempengaruhi segalanya mulai dari bagaimana keadaan mereka berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka mendekati pekerjaan mereka. Hal ini dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap dan perilaku yang telah dilembagakan dalam sebuah organisasi. Budaya ini diwujudkan dalam penampilan organisasi, bertindak dan dirasakan oleh orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja seorang karyawan yang baik di suatu perusahaan atau instansi, maka dari itu perusahaan atau instansi akan mampu mencapai tujuannya apa yang dia inginkan. Hal ini disebabkan oleh kinerja sebagai menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia adalah satu komponen yang sangat penting saat memulai organisasi itu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins dalam Eko Budiyanto (2020:9) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam kajian manajemen kinerja pekerja atau pegawai terdapat hal-hal yang memerlukan pertimbangan penting karena kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Harsuko dalam Cori dan Peurnama (2019) dalam (Waloyo, 2020) kinerja ialah capaian individu ketika telah menjalankan rencana yang telah ditetapkan institusi, bisa dalam bentuk capaian target tertentu yang terkait dengan fungsi individu dalam perseroan maupun dengan menunjukkan keahlian yang diakui relevan untuk institusi. Kinerja ialah satu konsepsi yang memiliki banyak makna ataupun terdiri atas 3 faktor yakni perilaku (attitude), keterampilan (ability) serta prestasi (accomplishment).

Menurut definisi kinerja dari beberapa argumen, kinerja adalah perbandingan prestasi kerja yang dicapai pegawai menurut acuan dasar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti prestasi yang diperoleh individu, baik secara kuantitas maupun kualitas, pada lembaga tergantung pada beban yang menjadi tanggung jawabnya.

Metodelogi

Pendekatan Penelitian

Dilihat dari sudut pandang prosedur yang diikuti penulis dalam kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber-sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data berbagai jenis dan dilakukan terus menerus sampai datanya jenuh. Dalam Creswell (1998), menyatakan bahwa penelitian kualitatif sebagai gambaran yang kompleks, mengkaji kata-kata, melaporkan pendapat responden secara rinci, dan melakukan penelitian dalam situasi alamiah. Penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pola penelitian deskriptif. Menurut Best dalam buku Sukardi, penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berupaya mengembangkan dan menafsirkan objek sesuai dengan kemampuannya. Peneliti deskriptif yang baik sebenarnya memiliki proses dan landasan yang sama dengan penelitian kualitatif lainnya. Selain itu, penelitian ini juga memerlukan tindakan yang cermat pada setiap komponennya agar dapat menggambarkan topik yang diteliti.

Penelitian deskriptif adalah suatu strategi penelitian dimana peneliti menyelidiki peristiwa dan fenomena dalam kehidupan masyarakat dan meminta seseorang atau sekelompok orang untuk menceritakan kisah-kisah tentang kehidupannya. Peneliti kemudian menceritakan kembali informasi tersebut dalam kronologi deskriptif. Ciri penelitian deskriptif sendiri adalah data yang diperoleh disajikan dalam bentuk kata-kata, gambar dan bukan angka-angka seperti penelitian kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, kualitas penelitian sangat bergantung pada kualitas dan integritas data yang dihasilkan. Pertanyaan yang selalu diperhatikan dalam pengumpulan data adalah apa, siapa, dimana, kapan dan bagaimana. Penelitian kualitatif didasarkan pada triangulasi data yang dihasilkan dari tiga metode: wawancara, observasi partisipan, dan peninjauan catatan organisasi (catatan dokumenter)

1) Wawancara

Wawancara dalam penelitian kualitatif bisa juga disebut wawancara mendalam atau wawancara intensif dan sebagian besar tidak terstruktur. Wawancara dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data kualitatif yang mendalam

2) Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki perilaku nonverbal adalah dengan menggunakan teknik observasi. Metode observasi merupakan aktivitas manusia sehari-hari yang menggunakan panca indera mata dan dibantu panca indera lainnya. Menurut Zainal Arifin dalam buku (Kristanto, 2018) observasi adalah suatu proses yang diawali dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan.

3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi atau kajian adalah suatu cara pengumpulan data melalui tinggalan arsip dan memuat buku-buku pendapat, teori, dalil atau hukum dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menguji

hipotesis yang diajukan secara logis dan rasional melalui pendapat, teori atau hukum, baik yang mendukung atau menolak hipotesis tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang melibatkan para karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan ini mengarah dalam gaya kepemimpinan transformational. Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikutinya. Pemimpin tipe ini memberikan perhatian dan berpartisipasi langsung dalam proses, termasuk membantu anggota kelompok berhasil menyelesaikan tugasnya. Gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada pengembangan potensi individu dan tim, menginspirasi, dan mengubah kesadaran para pengikut mengenai persoalan-persoalan dengan cara-cara baru.

Adapun indikator yang mendukung gaya kepemimpinan gaya transformational yaitu Kemampuan memotivasi, kemampuan mengambil keputusan, keterampilan komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengendalikan emosi.

- 1) Kemampuan memotivasi dari pemimpin Koperasi SBMU selalu mendelegasikan kepada karyawan agar terus berkembang dengan selalu melibatkan para karyawan mengikuti acara yang dapat mengembangkan SDM para karyawan karena hal itu sangat berdampak terhadap kinerja para karyawan.
- 2) Kemampuan mengambil keputusan muncul pertama kali melalui pertimbangan yang matang. Kemudian dengan berbagai karyawan memberikan pendapat yang relevan dengan permasalahan, kemudian pemimpin juga memberikan pendapatnya sendiri. Meski belum memperhitungkan pendapat apa pun yang diungkapkan. Namun, beberapa karyawan tidak puas dengan pertimbangan tersebut, dapat dilihat sebagai peluang bagi karyawan untuk mendapatkan lebih banyak ide atau berinovasi untuk pengembangan lebih lanjut. Pemimpin kemudian akan mengambil tindakan tegas jika tidak ada konsensus, mengambil keputusan sesuai dengan situasi atau keadaan.
- 3) Keterampilan komunikasi dalam pemimpin Koperasi SBMU dapat dilihat dari memberikan ruang bebas untuk para karyawan untuk selalu berkomunikasi dalam hal apapun. Pemimpin disini juga memiliki wawasan yang cukup luas yang dapat mengembangkan kompetensi dan hubungan yang efektif bagi seluruh karyawan, customer maupun mitra. Hal ini akan sangat membantu untuk perkembangan dan menginspirasi potensi individu dan tim.
- 4) Mengendalikan bawahan dalam dilihat dari bagaimana pemimpin dapat memperlakukan karyawan dengan baik, sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik agar mencapai tujuan perusahaan. Dengan jarak yang tidak terlalu signifikan antara pemimpin dan karyawan, maka solusi dari permasalahan antara bawahan dan kesalahan individu adalah dengan berbicara langsung kepada mereka.
- 5) Tanggung jawab seorang pemimpin Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal untuk kepentingan perusahaan, mampu mendukung seluruh elemen yang ada dalam perusahaan dan menjadi pengembang jika ada kritik atau protes dari klien. Melihat dan mencari penyimpangan berdasarkan aturan dan standar yang berlaku perusahaan.
- 6) Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi bisa dikatakan cukup baik, karena pimpinan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama selalu melakukannya tindakan korektif, serta melakukan intervensi jika tidak memenuhi standar tanpa menggunakan kekerasan verbal atau fisik. Karena Para pegawai mengatakan kepemimpinan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama kini memiliki ciri khas kesabaran yang baik, agar jarang marah atau bersemangat.

Dapat disimpulkan bahwa menunjukkan indikator-indikator dari gaya kepemimpinan memperoleh hasil yang dimana untuk kemampuan memotivasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan mengendalikan emosi selalu ditunjukkan dengan sangat baik pertahankan hubungan sedekat mungkin dengan bawahan. Namun dari segi pengambilan keputusan masih belum bisa cocok untuk semua karyawan, karena kontribusi dan juga komunikasi yang masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara yang melibatkan para karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri, pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawan, Indikator dukungan terhadap budaya organisasi berupa selalu menerapkan suasana kekeluargaan di antara seluruh karyawan. Begitu lingkungan kekeluargaan tercipta, segalanya akan menjadi mudah bekerja sama dan saling menghormati lainnya.

Pemimpin juga memberikan kebebasan dan pengembangan diri bagi karyawan, hal tersebut merupakan bentuk kewajaran bagi seseorang pemimpin karena semua pegawai mempunyai keterampilan yang sama berbeda-beda, setiap pegawai mempunyai profil atau keahlian yang berbeda-beda. Tentu saja, mereka tidak setara satu sama lain. Budaya organisasi ini tentunya sangat diperlukan untuk menyatukan pemimpin dan karyawan. beberapa indikator budaya organisasi yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan :

- 1) Lingkungan kerja merupakan elemen terpenting dalam perusahaan, lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dikoperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama sudah menciptakan lingkungan dengan suasana kekeluargaan di antara seluruh karyawan. Begitu lingkungan kekeluargaan tercipta, segalanya akan menjadi mudah bekerja sama dan saling menghormati lainnya.
- 2) Hubungan yang baik Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama selalu mengadakan pertemuan diluar jam kerja agar antara pemimpin dan karyawan semakin dekat. Jadi tidak hanya hubungan dalam satu perusahaan, tetapi hubungan dengan kantor yang lain juga bagus. Indikator ini lebih mendukung budaya organisasi karena pimpinan dan pegawai sudah seperti satu keluarga didalamnya organisasi.
- 3) Indikator yang mendukung kebudayaan klan selanjutnya berupa dukungan. Pimpinan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama selalu mendukung karyawannya agar terus berkembang. Dukungan yang diberikan tidak hanya moril saja, tetapi juga dukungan materiil. Dukungan moril bisa berupa motivasi yang diberikan pemimpin, dan dukungan materiil bisa berupa uang transportasi jika karyawan akan melakukan kegiatan seminar atau pelatihan. Budaya kerja positif akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin. Ini akan membina hubungan yang lebih baik. Berkommunikasi secara efektif secara teratur memberi tahu karyawan jika mereka menyukai pekerjaan mereka mengatakan apa yang ingin mereka katakan. Karena itu, pemimpin selalu dapat memotivasi karyawan berdasarkan harapan apa yang diinginkan karyawan

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung saling memperkuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun budaya yang mengedepankan komitmen, inovasi dan kerjasama tim akan menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

Referensi

- Dr. Atty Tri Juniarti, S. M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. In S. Darra Gusti Putri, *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA* (pp. 48-49). Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Dr. Drs. Budi Supriyatno, M. (2018). *Budaya Organisasi*. CV. Media Brilian.
- Ilzar Daud, N. A. (n.d.). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel 'X' di Pontianak. *feb.untan.ac.id*.

- Murdiyanto, D. E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Ruslan Abdul Ghofur. (n.d.). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*. Yogyakarta: Press Yogyakarta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Kota Batu: Alfabeta.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan ditinjau Dari Pemberian Intensif*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.