

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

M. Alhudhori

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence: alhudhori811@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership style and organizational culture on motivation and its impact on employee performance at the Regional Personnel & Human Resources Development Agency of East Tanjung Jabung Regency using a sample of 78 respondents. The results of this research found that transformational leadership style and organizational culture have a significant effect on motivation. Transformational leadership style and work organizational culture together have a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on performance at the Regional Personnel & Human Resources Development Agency of East Tanjung Jabung Regency*

Keywords: *transformational leadership style, organizational culture, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut kesiapan pemimpin untuk bertahan. Seorang pemimpin dengan *style* tersendiri untuk memainkan peran pentingnya. Robbins & Judge (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama. Kepemimpinan juga mampu membawa peran penting dalam organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik dan terarah. Sementara itu Mulyadi & Rivai (2018) menyatakan bahwa pemimpin harus menciptakan kepemimpinan modern yang mampu mengolah sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia. Selain mempengaruhi kinerja, kepemimpinan transformasional juga diyakini mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai (Khoiroh dkk, 2019)

Kinerja pegawai adalah masalah yang utama dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Mangkunegara (2010) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan,

pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan organisasi yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung dari kualitas kinerja sumberdaya manusia yang terdapat di dalamnya.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah komponen organisasi, termasuk nilai-nilai, keyakinan, asumsi, persepsi, dan norma-norma perilaku yang tercermin dalam perilaku setiap anggota organisasi (Wiyanto & Idrus, 2021). Faktor mendasar untuk mengarahkan manajemen pada budaya manajemen yang efektif adalah stabilitas budaya dan integrasi dari standar superior dari budaya organisasi. Penelitian Adewale & Anthonia (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja. Selain itu, penelitian Awadh & Saad (2013) juga ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang merupakan instansi pemerintah daerah yang memegang peranan strategis di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan Tabel 1 hasil survei dapat diketahui ada masalah terhadap gaya kepemimpinan di Badan

Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dimana dari beberapa jawaban pegawai menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pimpinan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menunjukkan kurang baik.

Tabel 1
Rekapitulasi Survei Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

No	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pemimpin yang tidak membutuhkan pendapat bawahan	9	75,01	3	25,00
2	Pemimpin Menyimpan informasi untuk dirinya sendiri	7	58,33	5	41,67
3	Pemimpin percaya diri dalam mengambil ke putusan	6	50,00	6	50,00
4	Pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karir	4	33,33	8	66,67
5	Pemimpin memberikan bimbingan ke pada bawahan	5	41,67	7	58,33
6	Pimpinan Bersikap baik dan menghargai bawahan bekerja dengan tepat waktu	6	50,00	6	50,00
7	Pemimpin selalu menerapkan patuh terhadap peraturan	7	58,33	5	41,67
8	Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah dalam menyelesaikan pekerjaan	7	58,33	5	41,67
9	Pimpinan Memperlakukan anak buah secara sama	4	33,33	8	66,67
10	Pimpinan Tidak suka anak buah datang terlambat	9	75,00	3	25,00
11	Pimpinan tidak Disiplin dalam Melaksanakan Tugas	7	58,33	5	41,67

Sumber: data olahan

Pimpinan merupakan salah satu faktor terpenting di dalam mengelola suatu organisasi strategis, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi/usaha sudah pasti ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Sejalan dengan pendapat Handoko (2013) yang mengatakan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, keamanan, kualitas kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Menurut Fahmi (2012) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi dilingkungan perkantoran Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur juga dipengaruhi faktor tersebut diatas, adapun rangsangan agar Pegawai termotivasi yang diberikan oleh pimpinan Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah tunjangan kinerja, disamping itu motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila Pegawai yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut.

Kinerja organisasi tidak hanya pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan pegawai. Jika hanya pada

top manager yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di lapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, baik level atas, menengah maupun para bawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja Instansi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing Pegawai dalam instansi tersebut. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik, maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian sebaliknya, apabila pegawai dalam suatu instansi mempunyai kinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan pada akhirnya hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan (Putri dkk, 2024).

Berdasarkan uraian sebelumnya, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi dan dampaknya kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisis

statistik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, yaitu dengan lima pilihan jawaban setiap butir instrument. Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan *skala likert summated rating's*, untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Data diukur dengan interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *method of succesive intervals* (Harun, 1994).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan (Gaya kepemimpinan, budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi) secara terpisah atau parsial. Menurut Muhidin & Maman (2017). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- H₀ : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). H₀ = diterima apabila t-hitung > t-tabel
- H₁ : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). H₁ = ditolak apabila t-hitung < t-tabel

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi 0,05 (5%), yaitu: apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak; dan apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent, menurut Muhidin & Maman (2017). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.
- H₁ : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi 0,05 (5%), yaitu : apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak; dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dalam membangun diagram jalur (*path diagram*), hubungan antar konstruk ditunjukkan dengan garis satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk dengan konstruk yang lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi atau kovarian antar konstruk. (Ghozali, 2011).

HASIL

Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel pada model penelitian ini memiliki r-hitung nilai lebih besar dari r-tabel; artinya semua item pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner pada model penelitian ini adalah valid. Tabel 3 hasil uji realibilitas ternyata r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X.1.1	0,258	0,2199	Valid
	X.1.2	0,362	0,2199	Valid
	X.1.3	0,296	0,2199	Valid
	X 1.4	0,331	0,2199	Valid
	X 1.5	0,345	0,2199	Valid
	X 1.6	0,420	0,2199	Valid
	X 1.7	0,474	0,2199	Valid
	X 1.8	0,530	0,2199	Valid
	X 1.9	0,571	0,2199	Valid
	X 1.10	0,652	0,2199	Valid

M. Alhudhori, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Budaya organisasi (X2)	X 2.1	0,294	0,2199	Valid
	X 2.2	0,362	0,2199	Valid
	X 2.3	0,409	0,2199	Valid
	X 2.4	0,434	0,2199	Valid
	X 2.5	0,398	0,2199	Valid
	X 2.6	0,352	0,2199	Valid
	X 2.7	0,354	0,2199	Valid
	X 2.8	0,341	0,2199	Valid
	X 2.9	0,337	0,2199	Valid
	X 2.10	0,368	0,2199	Valid
	X 2.11	0,450	0,2199	Valid
	X 2.12	0,468	0,2199	Valid
	X 2.13	0,399	0,2199	Valid
	X 2.14	0,433	0,2199	Valid
Motivasi (Y)	Y.1	0,380	0,2199	Valid
	Y.2	0,616	0,2199	Valid
	Y.3	0,628	0,2199	Valid
	Y.4	0,623	0,2199	Valid
	Y.5	0,297	0,2199	Valid
Kinerja (Z)	Z.1	0,291	0,2199	Valid
	Z.2	0,289	0,2199	Valid
	Z.3	0,348	0,2199	Valid
	Z.4	0,497	0,2199	Valid
	Z.5	0,635	0,2199	Valid
	Z.6	0,687	0,2199	Valid
	Z.7	0,416	0,2199	Valid
	Z.8	0,639	0,2199	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r-tabel	Guttman split-half coefficient	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,2199	0,465	Reliabel
2	(X1)	0,2199	0,317	Reliabel
3	Budaya organisasi (X2)	0,2199	0,308	Reliabel
4	Motivasi (Y) Kinerja (Z)	0,2199	0,480	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 4
Rentang Skala Masing-Masing Variabel

No.	Variabel	Total Skor	Hasil Hipotesis
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1756	Tinggi
2	Budaya organisasi	6951	Tinggi
3	Motivasi	5785	Tinggi
4	Kinerja	3707	Sedang

Sumber: data olahan

Tabel 4 hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) kepemimpinan transformasional mendapatkan total skor 1756 berada pada rentang skala 1713-2116 dengan kategori tinggi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai baik; (2) budaya organisasi mendapatkan total skor 6951 berada pada rentang skala 4997-7407 dengan kategori baik. Dengan demikian, budaya organisasi pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai baik; (3) motivasi mendapatkan total skor 5785 berada pada rentang skala 3603-5811 dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian, motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai baik; dan (4) kinerja mendapatkan total skor 3707 berada pada rentang skala 2292-3996 dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian kinerja Pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai baik

Tabel 5
Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya organisasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	77.730	11.050		7.035	.000	55.628	99.833
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.807	.279	.389	2.890	.005	.248	1.365
Budaya Organisasi	-.076	.108	-.094	-.702	.000	-.293	.141

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai sig. sebesar 0,005; sehingga jika probabilitas signifikansi < 0,05; hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini didukung penelitian Brahmasari (2005) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan

terhadap motivasi; dan (2) secara parsial variabel budaya organisasi dan motivasi menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000; sehingga jika probabilitas signifikansi < 0,05; hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian didukung penelitian Sinaga dkk (2021) yang mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Tabel 6
Koefisien Variabel Motivasi Terhadap Kinerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	50.182	6.235		8.048	.000	37.714	62.650
Motivasi Kerja	.094	.068	.176	1.396	.000	-.041	.229

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa secara simultan variabel motivasi menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini didukung penelitian Subakti (2010) yang menemukan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 7
Anova Motivasi , Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682.155	2	341.078	4.387	.007 ^b
Residual	4664.924	60	77.749		
Total	5347.079	62			

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan bahwa secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel budaya organisasi dengan motivasi menunjukkan nilai sig. 0,007 < 0,05; Hal ini menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Tabel 8
Anova Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3201,848	2	1600,924	19,163	,000 ^b
	Residual	5012,565	60	83,543		
	Total	8214,413	62			

Sumber: data olahan

Tabel 8 menjelaskan bahwa secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$; hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

SIMPULAN

Hasil penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur mengungkapkan bahwa: 1) secara simultan dan parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur; 2) secara simultan dan parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dan 3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Awadh, A. M., & Saad, A. M. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2, 1-8.

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010, *Evaluasi Kerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Brahmasari, Ida Ayu. 2005. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi*, Universitas Airlangga, Surabaya.

Fahmi. Idham., 2012, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: CV. Alfabeta

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFYogyakarta, Yogyakarta.

Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204

Mulyadi, Deddy dan Veithzal Rivai, (2018), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Rajawali Pers, Jakarta

Osibanjo, Adewale & Adeniji, Anthonia. 2013. Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities. *Journal of Competitiveness*. 5. 115-133.

Putri, ID., Suryani, A., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2024, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521-526

Robbins, Stephen P (2011). *Organizational Behavior*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo Jakarta.

Sambas Ali Muhidin & Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Kolerasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia

Sinaga, Sefriani & Zebua, Vetriana & Simanjuntak, Demak. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5, 658-664.

M. Alhudhori, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Wiyanto, W., & Idrus, M. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1-12