



Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Kewirausahaan

| ISSN (Online) [2797-1988](https://doi.org/10.52909/jbemk.v5i1.216) | ISSN (Print) [2797-2003](https://doi.org/10.52909/jbemk.v5i1.216) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.52909/jbemk.v5i1.216>



Literature Review: Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pendekatan Deskripsi Kualitatif)

Usman Adio Putra¹, Muhammad Irfan Rahadian²

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, 050018525@ecampus.ut.ac.id

² Universitas Terbuka, Indonesia, mirfanrhdn007@gmail.com

Corresponding Author: 050018525@ecampus.ut.ac.id¹

Abstract: *This study discusses the influence of leadership and organizational culture on employee performance using a literature review approach. Leadership, both transformational and transactional, has a significant impact on employee motivation, commitment, and performance. Effective leadership is able to form strong relationships between leaders and employees, encouraging better performance. Meanwhile, an organizational culture that supports positive values and clear work practices can create a conducive work environment for increased productivity and job satisfaction. This study examines various leadership theories and relevant organizational culture concepts, as well as their interrelationship in influencing individual and team performance. Based on the literature review findings, it can be concluded that effective leadership and a strong organizational culture significantly contribute to improving employee performance. These findings provide important insights for practitioners and researchers interested in understanding the dynamics influencing performance within an organizational context.*

Keyword: *Leadership, Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Kepemimpinan, baik transformasional maupun transaksional, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu membentuk hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan, mendorong kinerja yang lebih baik. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai positif dan praktik kerja yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengkaji berbagai teori kepemimpinan dan konsep budaya organisasi yang relevan, serta hubungan keduanya dalam mempengaruhi kinerja individu dan tim. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan

wawasan penting bagi praktisi dan peneliti yang tertarik untuk memahami dinamika yang mempengaruhi kinerja dalam konteks organisasi

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Perusahaan dalam iklim bisnis yang kompetitif saat ini sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan jangka panjang. Namun, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua variabel penting yang harus dipertimbangkan untuk menjamin bahwa orang dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang optimal. Kedua hal ini sangat penting dalam menciptakan tempat kerja yang mendorong dan memfasilitasi kinerja puncak dari para pekerja.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan mereka dalam membimbing, memberi inspirasi, dan memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang lebih baik, tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas semuanya dapat dihasilkan dari seorang pemimpin dengan gaya yang efektif. Kinerja karyawan diketahui meningkat secara dramatis di bawah kepemimpinan transformasional, yang memprioritaskan pemberdayaan karyawan, komunikasi terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan individu (Putra & Pasaribu, 2022) Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, seperti kepemimpinan otoriter atau transaksional yang berfokus pada penghargaan dan hukuman semata, dapat menyebabkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan menurunnya kinerja karyawan (Mu'ah et al., 2019)

Gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja; budaya organisasi juga sama pentingnya. Budaya organisasi dibentuk oleh kepercayaan, konvensi, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan di antara karyawan. Suasana kerja yang mendukung dapat dipupuk oleh budaya yang menghargai karyawannya dan menekankan kerja sama tim, komunikasi terbuka, kreativitas, dan rasa terima kasih. Namun, budaya organisasi yang buruk, yang penuh dengan konflik, ketidakjelasan komunikasi, dan kurangnya apresiasi terhadap karyawan, dapat menghambat kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat turnover.

Mengetahui interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting dalam konteks ini. Meskipun terdapat korelasi yang kuat antara keduanya dan kinerja karyawan, mekanisme pasti yang digunakan untuk berinteraksi guna menghasilkan output yang maksimal belum diteliti dengan baik. Oleh karena itu, tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk menyaring berbagai kesimpulan yang diambil dari penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Melalui hal ini, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana bisnis dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hengkizubelius Laia (2023)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas”	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini (2021)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan

		Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta”	signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Taqwa Sultan (2023)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang”	Gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, Ike Kusdyah R (2024)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta”	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Latif, Ading Sunarto (2024)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan”	Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Syafruddin, Nurdiansyah (2022)	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja”	Gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja

METODE

Penulisan karya ilmiah ini mengadopsi pendekatan metode kualitatif, yang bertujuan dalam mendapatkan informasi yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan penelitian literature review untuk menggali berbagai studi terdahulu yang relevan sebagai metode utama (Sugiyono, 2016). Penelitian literature review mengacu pada proses pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari berbagai referensi literatur yang relevan, mencakup buku, jurnal, artikel, laporan studi, dan sumber lain yang dapat memberikan wawasan terkait topik penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengevaluasi teori-teori yang ada serta menganalisis hubungan atau dampak yang ada antar variabel yang ditemukan di dalam berbagai literatur yang telah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tempat kerja yang sehat dan produktif, tempat para pekerja dihormati, diberi tanggung jawab, dan terinspirasi untuk memberikan segalanya, adalah hasil dari kepemimpinan yang kuat. Pemimpin yang baik tidak hanya mengarahkan pekerjaan tetapi juga memberikan inspirasi, mendengarkan keluhan, dan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Pemimpin yang mampu terhubung dengan stafnya pada tingkat personal dan memberikan kritik yang bermanfaat akan melihat peningkatan dalam keterlibatan karyawan dan, sebagai hasilnya, produktivitas (Ratnasari & Sutjahjo, 2021).

Kepemimpinan transformasional, pendekatan kepemimpinan yang sangat efektif, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan menawarkan tantangan yang bermakna, mengakui pencapaian, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini sering kali meningkatkan kreativitas, inovasi, dan

produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan, serta menyediakan apresiasi terhadap pencapaian individu bisa menumbuhkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Malik, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mengutamakan pertumbuhan karyawan, yang dapat menghasilkan hasil yang menguntungkan dalam jangka panjang, daripada hanya berfokus pada keuntungan jangka pendek.

Kemudian, kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pencapaian hasil yang terukur dan memenuhi standar yang telah ditentukan. Pemimpin yang menggunakan gaya ini memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan kinerja yang tercapai. Gaya ini lebih cocok digunakan dalam konteks di mana tugas yang jelas dan pencapaian target menjadi prioritas utama, dan sering kali diterapkan dalam situasi yang memerlukan hasil cepat dan pengawasan ketat. Walaupun kepemimpinan transaksional tidak selalu menginspirasi kreativitas dan inovasi, gaya ini efektif untuk memastikan karyawan tetap pada jalur yang benar dan memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam jangka pendek.

Dengan demikian, kedua gaya kepemimpinan tersebut, meskipun memiliki fokus yang berbeda, saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional lebih mendorong inovasi, kreativitas, dan engagement jangka panjang, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pencapaian tujuan terukur dan jangka pendek. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif sering kali mengkombinasikan kedua gaya ini sesuai dengan kebutuhan organisasi dan keadaan yang dihadapi, sehingga dapat menciptakan kesuksesan yang berkelanjutan bagi organisasi (Anggrainy et al., 2024).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karena budaya organisasi menentukan lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku, pola pikir, dan gaya kerja karyawan, budaya organisasi merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah serangkaian asumsi, praktik, dan nilai umum yang mengatur cara orang bekerja sama dan menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, budaya ini tidak hanya mempengaruhi interaksi sosial antar karyawan tetapi juga cara mereka berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, serta menyelesaikan pekerjaan (Hendri & Kirana, 2021). Pada studi yang dilangsungkan oleh Anggrainy et al (2024), baik hasil kerja individu maupun kelompok dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang kuat dan terorganisasi dengan baik. Karyawan lebih bersedia untuk bekerja lebih baik jika bekerja di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat dan konsisten.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan oleh budaya organisasi yang menyenangkan dan mendukung. Pekerja cenderung lebih bersemangat, antusias, dan produktif ketika budaya organisasi mereka mengutamakan prinsip-prinsip seperti komunikasi terbuka, transparansi, dan kolaborasi. Budaya yang memfokuskan pada penghargaan atas pencapaian dan kontribusi individu mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh juga menegaskan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan mengakui serta menghargai prestasi. Lebih jauh lagi, karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh dan memberikan yang terbaik dalam budaya yang mendukung pengembangan diri melalui pendampingan, pelatihan, dan kesempatan untuk berkreasi. Organisasi yang menghargai inovasi dan kreativitas juga menciptakan suasana yang dinamis, di mana karyawan didorong untuk terus meningkatkan kemampuan dan mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan tantangan.

Namun, ketika budaya organisasi tidak mendukung atau bahkan penuh dengan konflik dan ketidakjelasan, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi

bertentangan atau tidak jelas, karyawan akan merasa bingung dan kurang yakin dengan peran dan tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan ini menyebabkan mereka merasa terasing, yang berdampak pada rendahnya komitmen terhadap pekerjaan mereka dan mengurangi keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Latif & Sunarto (2024) mengungkapkan bahwa “budaya yang penuh dengan ketidakpastian dan kurangnya nilai keberagaman dapat menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan tidak dihargai, yang pada akhirnya mengurangi loyalitas mereka terhadap organisasi dan menurunkan kinerja mereka”. Budaya yang tidak mengedepankan keberagaman dan penghargaan terhadap kontribusi individu akan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan akhirnya menurunkan motivasi mereka. Dalam kasus seperti ini, karyawan cenderung merasa frustrasi dan kehilangan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan turnover dan penurunan produktivitas.

Dampak keseluruhan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah mendorong atau menghambat keterlibatan dan produktivitas di tempat kerja. Kinerja yang lebih baik, kreativitas yang lebih tinggi, dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi merupakan hasil dari perusahaan dengan budaya yang kuat dan mendukung. Di sisi lain, budaya yang negatif dikaitkan dengan moral yang rendah, kurangnya dedikasi, dan hasil yang biasa-biasa saja. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan dan berpikir kreatif (Dinawarti, 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak ada cara untuk memisahkan dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; keduanya berjalan beriringan. Bersama-sama, kedua faktor ini berkontribusi pada tempat kerja yang efisien dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Melalui pilihan dan tindakan mereka, pemimpin yang efektif berkontribusi besar dalam menciptakan dan mempertahankan budaya positif di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, Cahyani et al (2021) menegaskan bahwa “pemimpin bukan hanya sebagai pengarah tugas, tetapi sebagai pembentuk budaya yang secara langsung memengaruhi perilaku anggota organisasi”. Menurutnya, pemimpin memiliki peran kunci dalam menanamkan nilai-nilai budaya yang kuat dan memperkuat norma-norma yang mendasari operasional organisasi. Pemimpin yang menunjukkan contoh yang baik, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, serta penerapan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan organisasi, akan mampu memperkuat budaya organisasi yang menumbuhkan kerjasama, inovasi, serta apresiasi pada pencapaian individu.

Seorang pemimpin yang secara efektif memperkenalkan dan menerapkan gaya kepemimpinan berbasis nilai menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki dampak substansial dalam mencapai tujuan bersama. Motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan di tempat kerja keduanya terdorong ketika para pemimpin mendorong pertumbuhan pribadi, menyediakan ruang untuk inovasi, dan mengakui serta menghargai keberhasilan. Lebih jauh lagi, karyawan akan lebih berinvestasi dalam perusahaan dan keberhasilannya jika mereka bekerja di lingkungan yang menghargai kerja sama tim, memberi mereka wewenang atas pekerjaan mereka, dan mengakui serta menghargai usaha mereka (Dinawarti, 2021).

Organisasi dapat mengembangkan lingkungan kerja yang memprioritaskan pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan selain hasil jangka pendek dengan menggabungkan kepemimpinan yang kuat dengan budaya yang mendukung. Perusahaan yang tangguh, tempat karyawan secara aktif berinvestasi dan berdedikasi pada tujuan dan visi perusahaan, adalah hasil dari para pemimpin yang dapat mencapai keseimbangan antara kedua aspek ini. Kapasitas perusahaan untuk berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif saat ini dapat ditingkatkan dengan kombinasi gaya kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja jangka panjang yang lebih baik. Sultan (2023) menyebutkan

bahwa “budaya organisasi yang sehat, yang dipupuk dengan kepemimpinan yang tepat, menciptakan keselarasan yang kuat antara individu dan tujuan organisasi, sehingga menghasilkan hasil yang lebih maksimal dalam jangka panjang”.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pendekatan mereka terhadap tugas dan tanggung jawab, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dan budaya organisasi yang berlaku. Pemimpin yang menunjukkan belas kasih dan integritas, di samping budaya yang menumbuhkan kreativitas dan pemberdayaan, akan menumbuhkan organisasi yang tidak hanya mencapai keberhasilan langsung tetapi juga pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan. Ini adalah komponen mendasar yang harus dimasukkan untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan memastikan kemakmuran jangka panjang suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi anggota timnya dan menciptakan lingkungan yang mendukung mereka untuk berkembang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang menginspirasi dan memotivasi dapat diciptakan oleh para pemimpin yang dapat menginspirasi, memberdayakan, dan menawarkan dukungan emosional dan intelektual kepada orang-orangnya. Budaya organisasi yang menghargai kerja sama tim, kreativitas, dan pengakuan atas upaya individu sangat membantu dalam meningkatkan moral dan produktivitas. Ketika kedua faktor ini saling melengkapi, perusahaan dapat menciptakan suasana yang peduli terhadap pertumbuhan profesional pekerjanya dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, bukan hanya sekadar memenuhi tujuan jangka pendek. Jika sebuah perusahaan ingin berhasil dalam jangka panjang, ia membutuhkan seorang pemimpin dengan sikap positif dan budaya yang mendukung karyawannya untuk mencapai potensi penuh mereka.

REFERENSI

- Anggrainy, E. K., Rahman, A., & R, I. K. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHKOTA INDONESIA JAKARTA. *JUBIS : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–12.
- Bayudhigantara, E. M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 612–618.
- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>
- Dinawarti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 18–24.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media*. Bogor : In Media.
- Harris, O. J., & Hartman, S. J. (2002). *Organizational Behavior*. New York. Best Business Books.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION. *JIP: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 119–127.

- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 105–117.
- Latif, & Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan*. 2(1), 10–19.
- Malik. (2016). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandar Lampung: CV Anugrah Utama Raharja.
- Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa ProPERTINDO. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 463–472.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sultan, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4103–4115. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Yulia, H. P., & Rakhmawati, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Multi Teknik Telaga Indonesia. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 2(4), 122–135.