

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGARAHKAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT X

¹Hibban Difa Laudza, ²Puji Isyanto

¹mn22.hibbanlaudza@mhs.ubpkarawang.ac.id ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT X, perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing. Tinjauan pustaka menekankan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam kepada pimpinan perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, inklusif, dan visioner berhasil membentuk lingkungan kerja yang partisipatif dan kondusif. Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab menjadi fondasi budaya organisasi. Diskusi memperlihatkan bahwa motivasi karyawan meningkat ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi. Meskipun terdapat tantangan komunikasi dan perlakuan terhadap karyawan outsourcing, strategi kepemimpinan efektif mampu mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus memperkuat gaya kepemimpinan transformatif dan meningkatkan komunikasi lintas level demi terciptanya lingkungan kerja yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership style in shaping and directing organizational culture to enhance employee motivation at PT X, an outsourcing company. The literature review highlights leadership and organizational culture as crucial factors in human resource management influencing employee performance. A qualitative approach was employed, using in-depth interviews with company leaders. The findings reveal that a democratic, inclusive, and visionary leadership style successfully fosters a participative and conducive work environment. Core values such as integrity, collaboration, innovation, and responsibility serve as the foundation of the organizational culture. Discussion indicates that motivation increases when employees feel valued and involved in organizational processes. Although challenges in communication and unequal treatment of outsourced employees were observed, effective leadership strategies helped mitigate these issues. The study recommends that the company continue to enhance transformative leadership

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886
prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author Publish
by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

and improve cross-level communication to create a more adaptive and sustainable workplace environment.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Motivation*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* seperti PT X menghadapi tantangan yang tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga strategis dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama adalah menjaga motivasi dan loyalitas karyawan *outsourcing*, yang sering kali berada dalam kondisi kerja yang tidak pasti, memiliki keterikatan rendah terhadap perusahaan induk, serta cenderung mengalami fluktuasi dalam semangat kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan memainkan peran penting sebagai kekuatan pengarah dalam membentuk budaya organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, mendukung, dan bermakna bagi seluruh anggota organisasi.

Gaya kepemimpinan yang akurat sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana 2012). Sebaliknya, jika gaya manajemen tidak sesuai dengan sifat karyawan dan tanggung jawab yang mereka hadapi, ini bisa mengurangi semangat dan motivasi kerja karyawan, bahkan menyebabkan kehilangan semangat sepenuhnya.

Jika karyawan menyukai tempat kerja mereka, mereka akan merasa nyaman dan melakukan tugas mereka dengan lebih efisien karena hal ini dapat memengaruhi emosi mereka. Ini pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Badrianto Y 2019).

Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan asumsi bersama yang berkembang di dalam lingkungan kerja dan dijadikan pedoman dalam bertindak dan berinteraksi. Dalam perusahaan *outsourcing* seperti PT X, pembentukan budaya organisasi yang kuat tidak dapat berlangsung secara alami tanpa adanya peran aktif dari kepemimpinan. Pemimpin bukan hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembentuk identitas organisasi melalui tindakan, komunikasi, dan strategi yang mereka terapkan. Kepemimpinan yang konsisten dalam menginternalisasikan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan sistem budaya yang kohesif dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi.

Widhawati & Damayanthi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat serta tujuan akan tercapai jika dalam suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik.

Selain memperkuat komitmen, sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu memfasilitasi nilai-nilai budaya perusahaan ke dalam praktik kerja sehari-hari akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, karena mereka merasa dihargai, dipahami, dan didukung. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada tingkat retensi karyawan. Di sektor *outsourcing*, di mana perputaran tenaga kerja sering kali tinggi, budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi

faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi tingkat keluar-masuk pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan di PT X berperan dalam membentuk, mengarahkan, dan memperkuat budaya organisasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis bagi manajemen perusahaan, maupun secara teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks industri *outsourcing* di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen menurut Handoko (1998) adalah proses yang dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengerahkan, hingga mengawasi jalannya usaha pada anggota organisasi dan sumber daya yang digunakan dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut (Hasibuan, 2016:2) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut John F. MEE manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal mungkin demikian pula untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan yang maksimal bagi pimpinan maupun bagi pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2003), manajemen SDM adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan SDM dan karyawan atau tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan, Flippo (2011) melihat manajemen SDM berperan dalam proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi berbagai macam aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, pengompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM supaya dapat dicapai harapan yang beragam baik bagi perseorangan atau individu, perusahaan, maupun juga masyarakat.

Menurut (Marwansyah 2010:3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Werner dan De Simone (2012) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi ke dalam dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama berhubungan langsung dengan pengadaan karyawan, memelihara dan mengembangkannya. Sementara itu fungsi pendukung berhubungan langsung dengan dukungan (*support*) yang diberikan pada aktivitas manajemen termasuk di dalamnya menentukan perubahan struktur

organisasi saat dibutuhkan.

Peran Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016) menyebutkan bahwa, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari seorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.

Menurut (Veithzal, 2008) fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dan kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan berada disituasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Menurut (Zaharuddin 2021) seorang pemimpin memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan anggota organisasi di bawahnya. Ini mencakup cara di mana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dalam konteks tugas dan hubungan kerja.

Budaya Organisasi

Menurut (Mas'ud, 2004) budaya organisasi merupakan identitas atau karakter utama yang dimiliki organisasi untuk dipelihara dan dipertahankan. Sedangkan menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi merupakan sebuah norma, asumsi, nilai-nilai, filsafat, kepercayaan, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang diperkenalkan dan ditanamkan pada diri setiap anggota baru serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi didalam aktivitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2006) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dilakukan dan yang dipegang oleh anggota organisasi, sehingga hal yang demikian bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Motivasi Karyawan

Menurut Robbins (dalam Sutrischastini & Riyanto, 2017), motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai "*motivating*," yang secara implisit berarti bahwa pemimpin suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, sehingga dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat, dan koreksi jika diperlukan (Rachmad, 2015).

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis & Jackson, 2012). Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut (Taruh, 2020) motivasi kerja akan naik atau turun dalam menjalankan pekerjaannya, naik turun nya motivasi ini tentu akan mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi atau pun karyawan perusahaan. Motivasi kerja tentunya perlu di tegakkan dengan kepribadian pada diri masing - masing individu dikarenakan dorongan atau gerakan pada motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip yang salah maka akan memberikan akibat kerugian

secara pribadi maupun organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif untuk mengkaji peran gaya kepemimpinan dalam mengarahkan budaya organisasi guna meningkatkan motivasi karyawan pada PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing*. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena sosial yang terjadi di lingkungan organisasi, khususnya terkait interaksi antara pemimpin, budaya organisasi, dan motivasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT X yang berlokasi di Dusun Mangga Besar II Desa Walahar Kec. Klari Kab. Karawang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pimpinan perusahaan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan, bagaimana gaya tersebut membentuk dan mengarahkan budaya organisasi, serta dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT X bersifat demokratis, inklusif, dan visioner. Pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan partisipatif, di mana karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan arah organisasi. Budaya organisasi dibentuk melalui penanaman nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, inovasi, orientasi hasil, dan tanggung jawab, yang diinternalisasikan secara bertahap melalui pelatihan, sosialisasi, dan sistem kerja yang mendukung.

Pemimpin secara aktif melibatkan karyawan dalam proses pembentukan budaya, baik melalui diskusi, lokakarya, maupun evaluasi rutin. Motivasi karyawan, khususnya tenaga *outsourcing*, ditingkatkan dengan cara pemberian umpan balik yang konstruktif, penghargaan yang bersifat personal, dan penciptaan ruang ekspresi dalam bekerja. Hambatan dalam internalisasi budaya masih ditemui, terutama terkait kesenjangan komunikasi dan perlakuan antar kelompok karyawan.

Meski demikian, strategi kepemimpinan yang diterapkan terbukti berkontribusi pada meningkatnya loyalitas, produktivitas, dan semangat kerja karyawan. Pemimpin PT X berharap ke depan budaya organisasi dan kepemimpinan yang dikembangkan semakin transformatif, kolaboratif, dan berfokus pada kesejahteraan serta pengembangan potensi sumber daya manusia.

Pembahasan

Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT X mencerminkan pendekatan yang demokratis, inklusif, dan visioner. Ketiga pendekatan ini tidak hanya menekankan pada pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan, tetapi juga mendorong partisipasi aktif, menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta mengarahkan organisasi untuk bergerak secara strategis ke masa depan. Gaya kepemimpinan tersebut terbukti mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawan, termasuk tenaga *outsourcing*. Hal ini penting karena kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan produktivitas.

Dalam membentuk budaya organisasi, pimpinan PT X menegaskan pentingnya nilai-nilai dasar seperti integritas, kerja sama, inovasi, orientasi hasil, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini dijadikan dasar dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Strategi pembentukan budaya dilakukan secara sistematis, mulai dari perumusan nilai dan visi-misi, pengembangan sistem kerja dan struktur organisasi, hingga

sosialisasi berkelanjutan dan pelatihan kepada karyawan. Strategi ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang berkelanjutan dan melibatkan seluruh elemen perusahaan.

Keterlibatan karyawan dalam proses pembentukan budaya menjadi faktor penting dalam keberhasilan internalisasi nilai-nilai organisasi. Pimpinan memberikan ruang kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan, berpartisipasi dalam diskusi kelompok, dan menyusun nilai-nilai inti bersama. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang terbukti meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, dalam proses rekrutmen, perusahaan juga mempertimbangkan kesesuaian antara nilai personal kandidat dengan budaya perusahaan, sehingga mampu menjaga konsistensi budaya dalam jangka panjang.

Terkait hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, khususnya tenaga *outsourcing*, pimpinan menyadari pentingnya menciptakan dialog yang terbuka dan membangun rasa tanggung jawab bersama. Dengan melibatkan karyawan dalam penetapan tujuan, serta memberikan mereka kebebasan dalam menyelesaikan tugas sesuai pendekatan mereka sendiri, karyawan merasa dihargai dan dipercaya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi intrinsik. Selain itu, pemberian penghargaan yang bersifat personal dan fleksibel, sebagaimana dicontohkan melalui platform semacam *Blueboard*, menjadi salah satu strategi inovatif yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja.

Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa hambatan dalam menginternalisasikan budaya organisasi, terutama kepada karyawan *outsourcing*. Perbedaan latar belakang budaya kerja, minimnya komunikasi, serta adanya kesenjangan dalam hak dan perlakuan menjadi tantangan tersendiri. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penguatan komunikasi internal dan inklusi yang setara antar seluruh lapisan karyawan, tanpa membedakan status hubungan kerja.

Evaluasi terhadap keberhasilan strategi kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Pemimpin yang terlibat secara langsung dalam aktivitas tim, mampu mendelegasikan tugas dengan bijak, dan menjalin komunikasi dua arah secara efektif, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu, perhatian terhadap pengembangan karier dan pembinaan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT X telah berperan signifikan dalam mengarahkan budaya organisasi menuju tujuan strategis perusahaan. Harapan ke depan adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, adaptif, dan berkelanjutan melalui penguatan kepemimpinan transformatif, budaya kolaboratif, dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT X, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, inklusif, dan visioner memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi yang positif. Pendekatan kepemimpinan tersebut berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif, di mana karyawan, termasuk tenaga *outsourcing*, merasa dihargai, terlibat, dan diberdayakan. Budaya organisasi yang ditanamkan melalui nilai-nilai integritas, kerja sama, inovasi, orientasi hasil, dan tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan.

Keterlibatan aktif karyawan dalam penyusunan dan internalisasi budaya memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Meskipun demikian, tantangan tetap muncul, terutama dalam menjangkau karyawan *outsourcing* secara merata. Namun secara umum, peran

kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi berkontribusi positif terhadap loyalitas, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan.

Saran

Untuk memperkuat peran gaya kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung motivasi kerja, disarankan agar PT X terus mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang transformatif dan adaptif terhadap dinamika kerja. Perusahaan juga perlu meningkatkan komunikasi lintas level secara konsisten, terutama kepada karyawan *outsourcing* yang kerap kali mengalami keterbatasan informasi dan interaksi.

Selain itu, program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan budaya kerja sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh elemen organisasi memiliki pemahaman yang selaras terhadap nilai dan arah perusahaan. Penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta pemberian ruang aspirasi karyawan secara terbuka, juga dapat menjadi langkah strategis untuk mendorong motivasi dan loyalitas kerja yang lebih kuat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan dapat terus tercipta dan berkembang seiring waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- 5810-Article Text-18715-1-10-20210226. (N.D.).
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ideji: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18. <https://doi.org/10.38076/idejeb.V1i1.4>
- Bab li Landasan Teori 2.1 Dasar Hukum*. (N.D.).
- Buku Pengantar Administrasi Publik*. (N.D.).
- Ernanda. (N.D.).
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka* (Vol. 1, Issue 1).
- Hj Sabrina, I. R. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [http://umsupress.umsu.ac.id/Manajemen Sumber Daya Manusia](http://umsupress.umsu.ac.id/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia). (N.D.).
- Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan,+Budaya+Organisasi,+Disiplin+Kerja,+Terhadap+Komitmen+Organisasi+Dengan+Motivasi+Kerja+Sebagai+Variabel+Intervening*. (N.D.).
- Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, M. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Percetakan Cendikia Mulia Mandiri*.
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310. <https://doi.org/10.54066/jikma.V2i2.1761>
- Rdestiana,+3960+(21-32). (N.D.).
- Said, H. F., Yamali, F. R., & Adriani, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 201. <https://doi.org/10.33087/jiubj.V23i1.3142>
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.V4i2.413>
- Syarifah, I., & Farida, S. E. (N.D.). *Manajemen Dan Kepemimpinan Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.
- Yoga,+8.+Jurnal+Hendra. (N.D.).