

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Novotel Samator Surabaya

Antoni¹, Stanty Aulia Rachmat², Ahmad Yazid Lubis³, Prasetyo Bonifasius Sitanggang⁴, Budi Santosa⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: antoni@staff.gunadarma.ac.id, stantyaufia10@gmail.com, ahmad_yazid@staff.gunadarma.ac.id, prasetyo_bs@staff.gunadarma.ac.id, budi6947@gmail.com

Article History:

Received: 01 Mei 2025

Revised: 26 Mei 2025

Accepted: 31 Mei 2025

Keywords: Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan

***Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Novotel Samator Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R²). Populasi penelitian terdiri dari 114 karyawan, dengan 55 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan instrumen kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 5,142 - 0,276 X_1 + 1,216 X_2 + e$. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan 32,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.*

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, baik melalui peningkatan Produk Domestik Bruto, pendapatan devisa, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan pendapatan masyarakat sekitar daerah wisata. Kontribusi ini terlihat dari berbagai indikator, seperti pertumbuhan PDB pariwisata, jumlah wisatawan, dan nilai ekspor produk pariwisata. Pada tahun 2023, kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB tercatat sebesar 3,8%. Pada paruh pertama 2024, kontribusi PDB pariwisata mencapai 4,01%, yang melebihi kontribusi di tahun sebelumnya. Untuk pendapatan devisa sendiri sektor pariwisata Pada tahun 2024, devisa sebesar USD16,7 miliar, tumbuh 19,3% dibandingkan 2023. Dan pada tahun Pada tahun 2022, sektor pariwisata mampu menyerap 22,89 juta jiwa tenaga kerja.

Namun, pada awal tahun 2020 sektor pariwisata mengalami penurunan dampak adanya kebijakan social distancing dan physical distancing akibat penularan virus Covid-19. Dalam hal ini, salah satu sektor yang paling mendapatkan imbas dari adanya pandemi global ini yaitu, pada

sektor jasa pariwisata (Hardianto et al., 2021). Industri pariwisata Indonesia tidak akan bisa lepas dari keberadaan industri perhotelan.

Memasuki tahun 2021, pemerintah mulai mempertimbangkan rencana untuk membangkitkan perekonomian khususnya di sektor pariwisata. Hal tersebut didukung dengan mendorong penyebaran vaksin dosis 1 dan 2 di wilayah seluruh Indonesia. Dengan dibukanya kembali pintu pariwisata internasional, sektor perhotelan telah disiapkan dari sisi fasilitas dan protokol kesehatan yang ketat melalui sertifikasi CHSE (Cleanliness, Health, Safety and Environmental Sustainability) (Fitriana & Putri, 2021). Selain persiapan dari sisi legalitas dan sertifikasi, para pelaku pariwisata salah satunya perhotelan mulai giat mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih unggul untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam mempersiapkan lembaran baru pasca covid-19.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci dalam pengelolaan teknologi, informasi dan komunikasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (P.Y.A. Dewi, 2021). Banyak faktor yang tentunya mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan suatu perusahaan, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin bersikap konsisten terhadap bawahannya sebagai anggota kelompok (Jaya et al., 2020). Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada pemimpin yang ada di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin bertugas dan mengambil keputusan, oleh karena itu gaya kepemimpinan seseorang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugasnya dan juga perilakunya dalam organisasi. Budaya bisa kuat atau lemah, ada juga budaya yang salah dan sulit diubah, semua tergantung komitmen yang dibuat saat organisasi didirikan (Wahyudin, 2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan sebagai kerangka metodologis untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis. Metode penelitian kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, yang cocok untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam gaya kepemimpinan dalam organisasi. Langkah-langkah penelitian ini meliputi desain survei yang teliti, pengumpulan data melalui kuesioner online atau platform survei digital lainnya, dan analisis data menggunakan teknik statistik seperti regresi linier berganda.

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan untuk memperoleh pemahaman yang kuat dan obyektif tentang kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Novotel Samator Surabaya yang berjumlah 114 orang. Sampel pada penelitian ini didapatkan menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 55 responden. Variabel gaya kepemimpinan menggunakan 5 pertanyaan, Variabel budaya organisasi menggunakan 5 pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan menggunakan 6 pertanyaan, untuk selanjutnya dilakukan uji validitas dari masing-masing variabel penelitian.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dengan skala likert. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang

dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, melalui serangkaian uji hipotesis, uji asumsi klasik, uji F, Uji t, dan koefisien determinasi untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho (Hipotesis Nol): Tidak ada pengaruh antara antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hi (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh antara antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini diukur dan dianalisis dengan uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Uji analisis deskriptif merupakan uji yang dilakukan untuk melihat informasi secara umum sebagai parameter tambahan yang berkaitan dengan mean, standar deviasi, nilai terendah, dan nilai tertinggi. Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan agar penelitian memiliki tingkat eror yang rendah serta terpenuhinya sifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimator)* pada penelitian. Uji Regresi Linier Berganda merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan. Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas merupakan Tingkat ketepatan data yang menjadi objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Indikator	R Hitung	R Tabel	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,893	0,265	Valid
X1.2	0,910	0,265	Valid
X1.3	0,907	0,265	Valid
X1.4	0,942	0,265	Valid
X1.5	0,878	0,265	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,881	0,265	Valid
X2.2	0,902	0,265	Valid
X2.3	0,838	0,265	Valid
X2.4	0,916	0,265	Valid
X2.5	0,838	0,265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1	0,811	0,265	Valid
Y.2	0,904	0,265	Valid
Y.3	0,849	0,265	Valid
Y.4	0,891	0,265	Valid
Y.5	0.861	0,265	Valid
Y.6	0,890	0,265	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Pada uji validitas masing-masing instrumen pernyataan di atas, diketahui bahwa keseluruhan pernyataan untuk tiap variabel (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan) dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dari nilai r hitung masing-masing pernyataan telah bernilai lebih besar dari r tabel dalam penelitian ini, yaitu 0,265.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,945	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,921	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2023

Pada uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 pada semua variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut reliabel. Pengujian instrumen ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari tahap penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,22098722
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,083
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

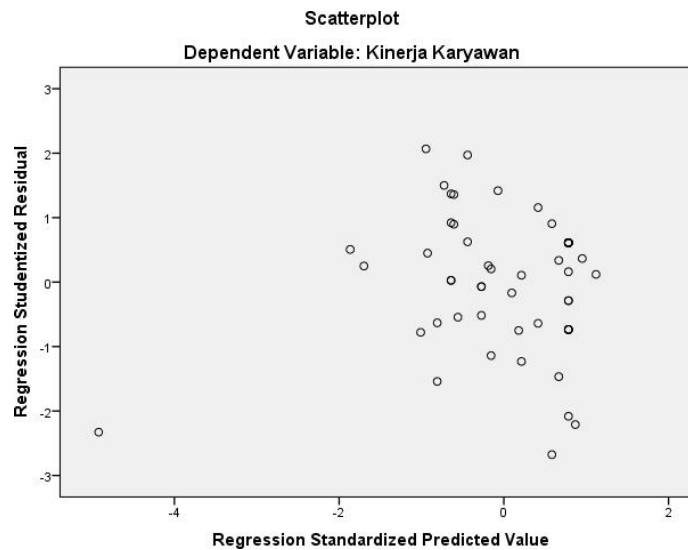
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.142	1.983		2.592	.012		
Gaya Kepemimpinan	-.276	.167	-.280	-1.647	.106	.207	4.827
Budaya Organisasi	1.216	.194	1.069	6.279	.000	.207	4.827

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS v.23, 2023

Berdasarkan tabel multikolinieritas hasil yang terlihat dalam tabel uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, yakni Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Hal tersebut diketahui dari nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi nilai tolerance nya 0,207, yang di mana nilai tolerance pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF dari masing-masing variabel bebas tersebut kurang dari 10.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS v.23, 2023

Berdasarkan grafik Scatter Plot, tidak terlihat pola dan titik-titik menyebar secara acak dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Dan hasil dari nilai signifikansi $> 0,05$ dengan menggunakan metode glejser, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,142	1,983		2,592	,012

Gaya Kepemimpinan	-0,276	0,167	-0,280	-1,647	0,106
Budaya Organisasi	1,216	0,194	1,069	6,279	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output, 2023

Diketahui hasil dari regresi linier berganda pada penelitian ini dengan persamaan: $Y = 5,142 - 0,276 X_1 + 1,216 X_2 + e$. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- 1.) Nilai konstanta (a) sebesar 5,142 menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dianggap tetap maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebesar 5,142.
- 2.) Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai dari koefisien gaya kepemimpinan untuk variabel X1 sebesar $-0,276$ dan bernilai negatif, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan turun sebesar $-0,276$.
- 3.) Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai dari koefisien promosi untuk variabel X2 sebesar 1,216 dan bernilai positif, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1,216.

Tabel 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,142	1,983		2,592	0,012
Gaya Kepemimpinan	-0,276	0,167	-0,280	-1,647	0,106
Budaya Organisasi	1,216	0,194	1,069	6,279	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output, 2023

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar $-1,647 < 2,005$ dengan nilai signifikan sebesar $0,106 > 0,05$ yang artinya variabel ini tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Sedangkan variabel budaya organisasi (X2) sebesar $6,279 > 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	586.466	2	293.233	57.244	.000 ^b
	Residual	266.370	52	5.123		
	Total	852.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan nilai penelitian, diperoleh nilai F hitung sebesar $57,244 > 3,17$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary**

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a		0,688	0,676	2,263

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Output SPSS, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan nilai adjusted r square untuk semua variabel independen, dimana adjusted r square yang bernilai 0,676 atau 67,6% menunjukkan besaran hubungan antara variabel independen ke variabel dependen, dimana sisanya 32,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Novotel Samator. Pembahasan masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $-1,647 < 2,005$. Dari hasil tersebut data disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mardiani et al., 2021) dan (Aziz & Putra, 2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan diterapkan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2, Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $6,279 > 2,005$. Dari hasil tersebut data disimpulkan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan, 2020) dan (Munandar et al., 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin optimal. Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Hipotesis 3, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, dapat diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel atau $57,244 > 3,17$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Novotel Samator Surabaya). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menganggap gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam kinerja karyawan Novotel Samator Surabaya. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Novotel Samator Surabaya. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tentu hal tersebut akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan Novotel Samator Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Argo, K. T. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(3).
- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Nel Arianty Vol. 14, Issue 02.
- Dewi, P. Y. A. 2021. 1806-3797-2-PB. Peran Dan Posisi Pemimpin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, 5.
- Fitriana, R., & Putri, L. D. 2021. Bimbingan Teknis Program Chse Pada Pelaku Usaha Pariwisata Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(1), 229–237.
- Hardianto, W. T., Emelia, & W, R. M. C. 2021. Strategi Pengelolaan Pariwisata di Masa Covid-19 (Studi di Wisata Taman Dolan, Desa Pandanrejo, Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 5(1), 38–52.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. 2020. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Johariansyah, D., Apriyani, K. 2022. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan di Indonesia.3(2),

692–696.

- Kurniawan, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. NUSA KONSTRUKSI ENJINIRING. *Jurnal PUNDI*, Vol4(3).
- Laia, H. 2023. Pareto Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Melia Santosa, Y. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANGKASA PURA II BANDUNG.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa.
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudin, H. 2022. Budaya Organisasi. *Multiverse Open Multidisciplinary Journal*, 3(3), 51–56.
-