

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA CIPTA KARINDOMAS

Dwi Prasetyo

Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: dwiprasetyo.sbm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style (X_1), organizational culture (X_2) and incentive (X_3) on employee performance (Y). The object of research is all employees of production PT. Putra Cipta Karindomas. The population of the study were 50 respondents, and the sampling method used was saturated samples.

Analytical methods used are descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple correlation, multiple linear regression, determination coefficient and hypothesis test. The conclusion of statistical test result shows that leadership style have positive and significant effect to employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Incentives have no significant effect on employee performance.

While the simultaneous statistical test results of the variables used in the study, the results obtained that the leadership style, organizational culture and incentives have a positive and significant impact on employee performance. Then R^2 test results obtained value adjusted R square of 0,463, which means 46,3% employee performance is influenced by the three independent variables in this study and the remaining 53,7% influenced by other variables.

Keywords: leadership style, organizational culture, incentives, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Putra Cipta Karindomas. Populasi penelitian sebanyak 50 responden, dan metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.

Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kesimpulan hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji statistik secara simultan terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji R^2 diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,463, yang artinya 46,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, membuat terjadinya perubahan yang sangat signifikan dalam dunia bisnis. Sehingga tidak dapat dipungkiri, persaingan perusahaan dewasa ini begitu sangat ketat. Perusahaan yang tetap ingin bertahan hidup dan terus berkembang tentu harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Dalam upaya menghadapi kondisi lingkungan saat ini, perusahaan dipandang perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusianya, sebab mereka yang akan menjalankan perusahaan dalam menghadapi fenomena global ini.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam upaya menunjang keberhasilan pencapaian tujuan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Salah satunya, pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan, karena sering kali kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi dapat membentuk karakter karyawan dalam berorganisasi sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semangat tidaknya karyawan bisa juga dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Permasalahan yang ada saat ini, cukup banyak perusahaan yang memiliki pemimpin kurang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, sehingga pemimpin sulit untuk berkomunikasi dan mengarahkan karyawannya. Permasalahan lain yaitu budaya organisasi yang tidak mampu melahirkan perilaku bekerja yang baik dari para karyawannya, sehingga membuat terjadinya pelanggaran terhadap berbagai peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan. Hal lain yang menjadi masalah yaitu persoalan pemberian insentif. Insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan apabila telah bekerja melampaui target pun kurang diperhatikan, sehingga karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya. Ketiga hal tersebut sering kali menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan, yang pada akhirnya menghambat suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat yaitu dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Merupakan tugas yang cukup sulit bagi seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan untuk mengenali karakter orang yang dipimpinnya dan memahami betul situasi dan kondisi perusahaannya. Tetapi sulit bukan berarti tidak bisa. Ketika seorang pemimpin mampu melakukan hal tersebut maka sangat mudah baginya untuk menerapkan gaya kepemimpinan seperti apa yang tepat untuk diterapkan diperusahaannya, sehingga nantinya karyawan mudah untuk dipengaruhi dan diarahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi yang baik perlu diciptakan. Karena budaya organisasi dapat membentuk karakter karyawan dalam berorganisasi, yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Disamping itu akan meningkatkan kerjasama tim antar berbagai departemen dalam perusahaan, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku dari para anggotanya dalam bentuk iman, takwa, kreatif dan inovatif. Manfaat yang dapat diambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik. Hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memperhatikan pemberian insentif atau bonus, sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan melahirkan semangat yang tinggi dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kinerjanya.

PT. Putra Cipta Karindomas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan ini memberikan solusi pencetakan dan pengemasan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperlukan kinerja terbaik dari para karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Putra Cipta Karindomas, dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Cipta Karindomas”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini berfokus kepada PT. Putra Cipta Karindomas, yang bergerak di bidang percetakan. Subjek penelitian ini diambil dikarenakan bisnis cetak kemasan memiliki peluang yang sangat bagus, bisa dilihat dari tren makanan di tahun 2021 sangatlah bervariasi. Hal ini membuat tingginya kebutuhan kemasan di pasar.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan yaitu karyawan bagian produksi di PT. Putra Cipta Karindomas sebanyak 50 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan maka peneliti mengambil sampel jenuh, sehingga populasi yang ada dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan: statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang data yang diperoleh. Gambaran data ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Karakteristik data yang disajikan misalnya nilai rata-rata, minimum, maksimum dan standar deviasi. Berikut ini adalah gambaran umum berdasarkan data yang diperoleh.

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	50	21	32	25.62	2.320
Budaya Organisasi	50	22	32	25.20	2.483
Insentif	50	22	32	26.96	2.934
Kinerja Karyawan	50	28	40	31.68	2.744
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui *descriptive Statistics* variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cipta Karindomas adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui jumlah data (N) sebanyak 50, nilai minimum 21, nilai maksimum 32, nilai rata-rata 25,62 dan standar deviasi 2,320.
2. Untuk variabel budaya organisasi dapat diketahui jumlah data (N) sebanyak 50, nilai minimum 22, nilai maksimum 32, nilai rata-rata 25,20 dan standar deviasi 2,483.
3. Untuk variabel insentif dapat diketahui jumlah data (N) sebanyak 50, nilai minimum 22, nilai maksimum 32, nilai rata-rata 26,96 dan standar deviasi 2,934.
4. Untuk variabel kinerja karyawan dapat diketahui jumlah data (N) sebanyak 50, nilai minimum 28, nilai maksimum 40, nilai rata-rata 31,68 dan standar deviasi 2,744.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.407	4.398		1.457	.152
	Gaya Kepemimpinan	.468	.157	.396	2.989	.004
	Budaya Organisasi	.425	.146	.385	2.901	.006
	Insentif	.095	.100	.102	.951	.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 2 di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,407 + 0,468X_1 + 0,425X_2 + 0,095X_3$$

1. Konstanta sebesar 6,407, artinya jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 6,407.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,468, artinya setiap kenaikan satu-satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,468 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,425, artinya setiap kenaikan satu-satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi insentif sebesar 0,095, artinya setiap kenaikan satu-satuan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,095 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kontribusi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.463	2.010

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,463, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,3% dan sisa sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,989 > 2,011$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kayoi dkk (2021) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Yapen, Pangandaheng dkk (2017) pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara dan Sasingkelo dkk (2016) pada PT. Horiguchi Sinar Insani, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sudaryono (2014:201) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Karena kesuksesan dalam memimpin sebuah perusahaan merupakan keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi individu di dalamnya sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa pada variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,901 > 2,011$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) pada PDAM Kabupaten Majalengka, Wijaya (2018) pada PT. CIMB Niaga Cabang Kuningan Plaza dan Herdiana (2016) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:247) yang menyatakan bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kemampuan suatu organisasi dalam menciptakan budaya yang dapat mendorong kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan. Dengan budaya organisasi, karyawan akan terbentuk sikapnya dalam berorganisasi sehingga dapat

bekerja dengan baik dan dapat bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa pada variabel insentif diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,951 < 2,011$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,347 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayitno (2020) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, Marhumi (2018) pada PT. Media Fajar Koran dan Rasyid dkk (2016) di Senyum Media *Stationary* Jember, yang menyatakan bahwa variabel insentif terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori, sebagaimana dikemukakan oleh Matoyo (2000:135-136) dalam Yani (2012:145) yang menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak selamanya insentif (bonus) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat membuat kinerjanya menjadi meningkat ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, perusahaan yang sudah memberikan kompensasi yang dirasa karyawan sudah mencukupi kebutuhannya maka dalam kondisi ini pemberian insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,104 > 2,81$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulannya: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cipta Karindomas. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cipta Karindomas. Insentif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cipta Karindomas. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cipta Karindomas.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang diperoleh, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemimpin dalam perusahaan harus tetap *open minded* (berpikiran terbuka) karena ini merupakan salah satu dari *leadership skill* yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini berarti seorang pemimpin perusahaan harus mau menerima masukan berupa ide dan saran, kritik serta opini dari karyawannya. Selain itu, pemimpin juga harus menyusun dan menentukan target-target pekerjaan yang harus dicapai, sehingga hal tersebut dapat memacu motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Dalam pengambilan keputusan, hendaknya perusahaan mengutamakan manfaatnya bagi karyawan, sehingga dengan hal tersebut karyawan merasa diperhatikan, yang berdampak pada peningkatan kinerjanya.
3. Walaupun pemberian insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara masif, karena berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan tidak matrealistis. Akan tetapi, kebijakan dalam hal pemberian insentif perlu untuk ditinjau kembali.
4. Mengevaluasi secara keseluruhan terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif atau faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya di level terbaik dalam menjalankan tugasnya, sehingga berpengaruh positif terhadap kuantitas dan kualitas hasil produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Herdiana, Heri. 2016. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya'. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. (2), 1, Mei 2016: 26-32 ISSN 2477-2275.
- Kayoi, Edison Musa dkk. 2021. 'The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands'. *Britain International of Humanities and Social Sciences Journal*. (3), 2, Juni 2021: 370-383 ISSN 2685-3868.
- Kuswati, Yeti. 2020. 'The Influence of Organizational Culture on Employee Performance'. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*. (3), 1, Februari 2020: 296-302 ISSN 2615-1715.
- Marhumi, Sitti & Nugroho, Hardianto Setyo. 2018. 'Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Fajar Koran'. *Jurnal Ecomomix*. (6), 2, Desember 2018: 183-194.
- Pangandaheng, Steven Christian dkk. 2017. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara'. *Jurnal EMBA*. (5), 2, Juni 2017: 2358-2366 ISSN 2303-1174.
- Prayitno, Jalmo Hadi dkk. 2020. 'Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah'. *Journal of Environment and Management*. (1). 2, Juni 2020: 91-102 ISSN 2721-0812.

- Rasyid, Mohammad Nurhasan dkk. 2016. 'Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember'. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. (10), 3, Desember 2016: 343-354.
- Sasingkelo, Reni dkk. 2016. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani'. *Jurnal EMBA*. (4), 4, Desember 2016: 2107-2114 ISSN 2303-1174.
- Sudaryono. 2014. *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, P. Hellen dkk. 2018. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja'. *Jurnal Ekonomi*. (23), 3, November 2018: 319-333 ISSN 0854-9842.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.