

The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance At Pt Laras Karya Kahuripan Pali District

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laras Karya Kahuripan Kabupaten Pali

Ranti Saputri ¹⁾, Esty Naruliza ²⁾, Rahmi Aryanti ³⁾, RY. Effendi ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ rantisaputri626@gmail.com, ²⁾ enaruliza@gmail.com, ³⁾ rahmiarvanti@gmail.com, ⁴⁾ effendirv@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 Oktober 2024]

Revised [28 November 2024]

Accepted [30 November 2024]

KEYWORDS

Leadership Style,
Organizational Culture,
Employee Performance.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Laras Karya Kahuripan yang berlokasi di Kabupaten PALI. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui survei dan wawancara. Peneliti mendatangi lokasi secara langsung untuk menyebarkan kuesioner kepada 171 responden dan melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 31,7%, sementara sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai F_{hitung} 40,455 > F_{tabel} 2,33 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,10 sehingga hipotesis H_0 = ditolak dan H_1 = diterima.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Laras Karya Kahuripan, located in PALI Regency. A quantitative approach was used, with data collected through surveys and interviews. The researcher visited the site directly to distribute questionnaires to 171 respondents and conducted an interview with one of the company's employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression methods. The results showed that leadership style and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance, contributing 31.7%, while the remaining 63.3% is influenced by other factors outside the studied variables. The F_{count} value is 40.455 > F_{table} 2.33 and the significance level is 0.000 < 0.10 so that the hypothesis H_0 is rejected and H_1 is accepted.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, manusia pada umumnya hidup dan bekerja secara berkelompok yang terorganisir dalam suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menunjukkan kinerja yang optimal serta turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung (Naruliza & Suseno, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan terhindar dari kejenuhan dan kebosanan yang berpotensi menurunkan produktivitas. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan metode atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rivai, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis pada PT Laras Karya Kahuripan dimana sifat atau kebiasaan pemimpin di Perusahaan ini tidak menerima kritik dan saran serta pemimpin menuntut kesetiaan mutlak dan prestasi sempurna dari karyawannya. Selain itu, Kurangnya komunikasi sehingga pemimpin tidak mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahannya (Harahap dkk, 2023).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan elemen penting yang berperan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu mendorong motivasi individu untuk memberikan performa terbaik dalam memanfaatkan berbagai peluang yang tersedia diperusahaan. Budaya organisasi adalah Kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut secara Bersama oleh anggota organisasi dan membentuk cara perusahaan mengelola serta menjalankan kegiatan usahanya (Mario, 2023). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis di PT Laras Karya Kahuripan, diketahui bahwa perusahaan menerapkan perubahan jadwal kerja karyawan dari enam hari kerja dalam satu minggu menjadi hanya lima atau bahkan empat hari. Kebijakan ini menimbulkan kekecewaan di kalangan karyawan karena berdampak pada penurunan penghasilan mereka.

Kepemimpinan yang efektif serta budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Kinerja adalah sejauh mana individu atau kelompok bersedia untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dengan hasil yang diharapkan* (Afandi, 2021) . Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis pada PT Laras Karya Kahuripan Dimana kinerja karyawan menurun, berdasarkan kuantitas yang Dimana jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan waktu penyelesaian pekerjaan yang lama akibat kurangnya semangat dan motivasi dari pimpinan serta kurangnya sdm karena banyaknya karyawan yang berhenti.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam menghadapi perubahan dinamis dan persaingan global, sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi organisasi (Yani, 2025). Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategi yang digunakan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja. Hal ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengawasan aspek aspek yang terkait dengan karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi (Sinambela, 2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (ali, 2024):

- Fungsi Perencanaan SDM
- Fungsi Rekrutmen dan Seleksi
- Fungsi Pelatihan dan Pengembangan
- Fungsi Evaluasi Kinerja
- Fungsi Manajemen Kompensasi dan Manfaat
- Fungsi Manajemen Hubungan Industri
- Fungsi Manajemen Performa
- Fungsi Manajemen Perubahan
- Fungsi Manajemen Kesejahteraan Pegawai
- Fungsi Manajemen Penghentian dan Pensiun

Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi individu tau kelompok agar dapat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Mario, 2023). Gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan memotivasi anggotanya, yang berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam organisasi (Fiedler, 2020). Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara efektif agar tercapainya tujuan (Hasibuan, 2020) Berikut indikator gaya kepemimpinan menurut (Judge & Robbins, 2019) :

- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan memotivasi.
- Kemampuan pengambilan Keputusan.
- Kemampuan pengawasan.

11 jenis gaya kepemimpinan menurut (Tantu, 2022) yaitu:

1. Kepemimpinan Karismatik
Pemimpin ini memengaruhi pengikutnya melalui pesona pribadi, keyakinan kuat, dan kemampuan komunikasi yang menginspirasi.
2. Kepemimpinan Otoriter
Gaya ini ditandai dengan kontrol penuh dari pemimpin, Keputusan diambil secara sepihak dan disiplin yang ketat.
3. Kepemimpinan Demokratis
Seorang pemimpin mengikutsertakan anggota tim dalam proses pengambilan Keputusan, menerima masukan dengan terbuka, serta mendorong keterlibatan aktif dari seluruh anggota.
4. Kepemimpinan Delegatif
Pemimpin memberikan otonomi sepenuhnya kepada bawahannya dalam mengambil Keputusan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode yang mereka pilih.
5. Kepemimpinan Transformasional
Fokus pada perubahan dan pengembangan, pemimpin ini menginspirasi karyawan untuk tumbuh dan melampaui target melalui visi Bersama.



6. **Kepemimpinan Visioner**
Pemimpin memiliki visi jangka Panjang yang kuat dan mampu mengarahkan organisasi menuju masa depan dengan tujuan yang jelas.
7. **Kepemimpinan Liberal**
Serupa dengan delegative, tetapi lebih menekankan pada kebebasan individu dan minimnya intervensi dalam pekerjaan bawahan.
8. **Kepemimpinan Pembinaan**
Pemimpin bertindak sebagai pembimbing dan pelatih yang membantu bawahan mengembangkan keterampilan dan potensi mereka.
9. **Kepemimpinan Situasional**
Gaya kepemimpinan yang fleksibel, Dimana pemimpin menyesuaikan pendekatannya berdasarkan situasi dan kondisi tim atau organisasi.
10. **Kepemimpinan Transaksional**
Pemimpin berfokus pada struktur penghargaan dan hukuman sebagai cara untuk mencapai tujuan dan memastikan kinerja.
11. **Kepemimpinan Tim**
Menekankan pada kerja sama tim dan kolaborasi, pemimpin ini menciptakan sinergi dan mendorong kontribusi dari setiap anggota tim.

Ada sejumlah variabel yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang saat melakukan tugas kepemimpinan (Setiana.A.R, 2022):

- **Kepribadian (personality).**
Sifat atau karakteristik individu yang memengaruhi cara mereka berinteraksi, berkomunikasi, dan menjalankan tugas dalam lingkungan kerja.
- **Harapan dan perilaku atasan**
Peran serta harapan yang ditetapkan oleh atasan serta perilaku yang diharapkan dari karyawan.
- **Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.**
Sifat, harapan, dan sikap yang ditunjukkan oleh bawahan dalam menjalankan tugas mereka.
- **Kebutuhan tugas.**
Tuntutan atau kebutuhan yang terkait dengan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- **Iklim dan kebijakan**
Lingkungan kerja dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi yang memengaruhi kinerja.
- **Harapan dan perilaku rekan.**
Harapan serta interaksi yang terjadi antara rekan kerja dalam mendukung pencapaian kinerja.

Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah Kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut secara Bersama oleh anggota organisasi dan membentuk cara perusahaan mengelola serta menjalankan kegiatan usahanya (Mario, 2023). Budaya organisasi juga diartikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut bersama didalam organisasi, yang berperan sebagai panduan sosial bagi anggotanya dalam bertindak dan berinteraksi Menurut (Carlson, 2019) indikator budaya organisasi yang berkaitan dengan jadwal masuk karyawan meliputi :

- Kedisiplinan.
- Keterlibatan.
- Kepatuhan terhadap peraturan.
- Komitmen terhadap pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Menurut (Tufti, 2019) antara lain:

- Penyampaian komunikasi yang efektif.
- Tingkat motivasi dalam organisasi.
- Ciri khas atau karakteristik organisasi.
- Proses-proses administrasi yang dijalankan.
- Struktur dan pembagian tugas dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana individu atau kelompok bersedia untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021) Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, seperti:

- Kualitas (mutu)

- Kuantitas
- Kesesuaian waktu.
- Kedisiplinan.
- Kemampuan adaptasi.
- Kemampuan teknis.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Sugiarti, 2020):

- Budaya organisasi: Budaya yang positif berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi serta efektifitas kinerja para karyawan.
- Gaya kepemimpinan: memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan dan peningkatan performa kerja karyawan.
- Disiplin kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.
- Kompensasi turut mempengaruhi motivasi dan hasil kerja karyawan secara signifikan.
- Kepuasan kerja juga menjadi elemen penting yang berperan dalam menentukan Tingkat kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

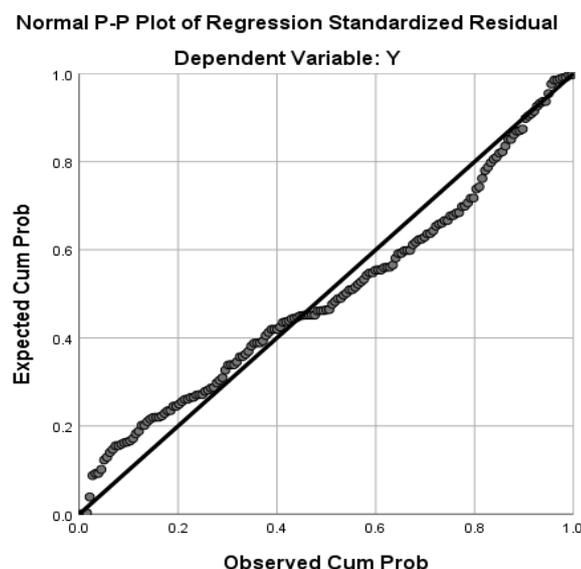
Objek penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan. Perusahaan ini bergerak di bidang pertanian dan berlokasi di Desa Karang Tanding Kecamatan Penukal Utara Kabupaten PALI. Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan dari desain ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Pendekatan kuantitatif dalam manajemen adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis berbagai variabel organisasi secara objektif dan terstruktur (Naruliza, Metode Penelitian Manajemen, 2025). Penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Laras Karya Kahuripan, yang berjumlah 455 orang, dengan tingkat kesalahan 10%. Menurut buku Sugiyono 2012, sampelnya adalah 171 orang. Penelitian ini menerapkan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda (Pandriadi & Ikraam, 2022), yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas Data

Gambar 1. Uji Normalitas

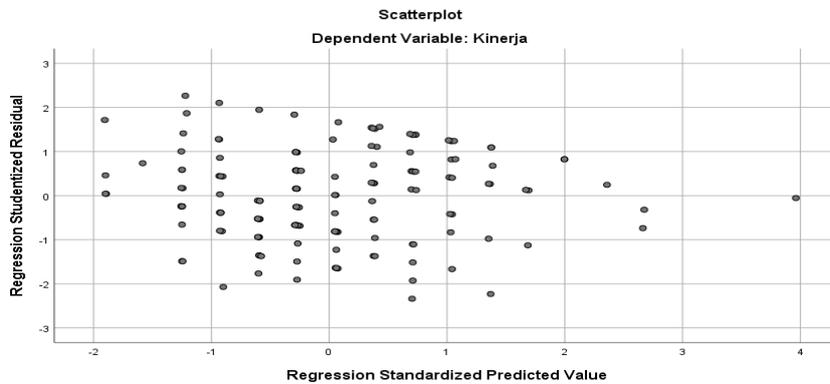


Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan secara konsisten mengikuti pola arah garis, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi yang digunakan.

Uji Multikolinearitas.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.589	1.699
	Budaya Organisasi	.589	1.699

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data Primer (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi karena nilai toleransi untuk kedua variabel independen melebihi 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.817	2.532		9.800	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.297	.084	-.293	-3.549	.001
	Budaya Organisasi	.885	.103	.712	8.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan output SPSS sebelumnya:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 24,817 - 0,297 X_1 + 0,885X_2 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Nilai kinerja karyawan (Y) variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi konstan dengan konstanta 24,817.
2. Koefisien gaya kepemimpinan (X₁) -0,297 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan karyawan lebih buruk, maka kinerja mereka cenderung menurun.
3. Koefisien budaya organisasi (X₂) 0,885 menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lebih baik budaya organisasi, lebih baik kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Uji Hipotesis untuk Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.269	2	532.635	40.455	.000 ^b
	Residual	2211.889	168	13.166		
	Total	3277.158	170			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Menurut tabel di atas, nilai $F_{hitung} 40,455 > F_{tabel} 2,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$. Ini menunjukkan validitas model regresi yang digunakan, dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja secara bersamaan.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji Hipotesis untuk Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.817	2.532		9.800	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.297	.084	-.293	-3.549	.001
	Budaya Organisasi	.885	.103	.712	8.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung $-3,549 < t_{tabel} -1,286$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,10$ sehingga H_1 diterima, Namun, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,618 > t_{tabel} 1,286$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan secara negatif, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.641**	.163*
	Sig. (2-tailed)		.000	.033
	N	171	171	171
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.641**	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	171	171	171
Kinerja	Pearson Correlation	.163*	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	
	N	171	171	171

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel antara gaya kepemimpinan dan kinerja berkorelasi positif lemah dengan nilai pearson correlation 0,163 dan sig 0,033. Sebaliknya, variabel antara budaya organisasi dan kinerja berkorelasi positif sedang dengan nilai pearson correlation 0,524 dan sig 0,000, menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan masih lemah.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.317	3.628

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Dengan koefisien determinasi 0,317, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 31,7% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa gaya ini memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi 68,3% kinerja karyawan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data kuesioner dalam tabulasi tentang gaya kepemimpinan dapat dinyatakan dari 9 tabulasi pernyataan tersebut, rata-rata 51,4% responden yang tidak rispek terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan di perusahaan tersebut, yang disebabkan oleh beberapa hal seperti pimpinan yang tidak mendengarkan kritik dan saran, pimpinan yang kurang memberikan penghargaan atas prestasi yang membuat karyawan tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan menurun, dalam hal ini pimpinan perusahaan Laras Karya Kahuripan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter untuk semua aktivitas kerja yang dilakukan karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan perusahaan laras karya kahuripan memiliki pengaruh negatif dan berkorelasi lemah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data kuesioner dalam tabulasi tentang budaya organisasi dapat dinyatakan dari 9 pernyataan tersebut, rata-rata 62,3% responden menyatakan rispek dengan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan yang berarti budaya organisasi dalam perusahaan laras karya kahuripan sudah baik karena karyawan mematuhi aturan jadwal masuk yang sudah ditetapkan dan karyawan mentaati peraturan dan kebijakan dalam perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang mempunyai hubungan sedang sebesar 52,4% dan mempunyai kontribusi 31,7% dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan perusahaan laras karya kahuripan bersifat otoriter murni yang berpengaruh lemah dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang berkontribusi hanya 16,3% dan Budaya organisasi perusahaan laras karya kahuripan yang diterapkan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan tetapi belum optimal, sehingga pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan juga masih belum maksimal.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini : sebaiknya PT Laras Karya Kahuripan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan dalam mengarahkan bawahannya dengan menerapkan beberapa gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, visioner dan transformasional yang sesuai dengan kegiatan operasional dalam mengarahkan bawahannya dan Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan dan memperhatikan budaya organisasi dengan cara mengembangkan visi dan misi serta memastikan semua karyawan perusahaan laras karya kahuripan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk mengikuti budaya organisasi yang ada dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja sebagai variabel mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*.
- ali, s. n. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manajemen*.
- Carlson. (2019). The Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. *Journal of Bussines Research*, 123-135.
- Fiedler, F. (2020). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Rajawali pers.
- Harahap, L. R., Firmansyah, S., Aryanti, R., & Thoyib, E. (2023). Komparasi Efisiensi Modal Kerja Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 Pada Kud Makarti Jaya. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 29-38. doi:<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.76>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi.
- Judge, T., & Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 18 ed.). Jakarta: Selemba Empat.
- Kasmir. (2019). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science, Volume 1, No 2*, 86.
- Mario, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. eureka media askara .
- Naruliza , E., & Suseno , R. (2021). Pengaruh Digital Marketing Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Pada Tokopedia Di Kota Palembang. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 97-108. Retrieved from file:///C:/Users/Novalia/Downloads/338-Article%20Text-850-1-10-20210608.pdf
- Naruliza, E. (2025). *Metode Penelitian Manajemen*. Jawa Barat: CV.Mega Press Nusantara.
- Pandriadi, & Ikraam. (2022). Analisis Daya Saing Mahasiswa Dalam Memasuki Pasar Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Kota Palembang). *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 214-227.
- Rivai, d. i. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV.Auto Nusa Abadi Kupang). *Glory: Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial*, 382.
- Rivai, d. i. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV.Auto Nusa Abadi Kupang). *Glory: Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial*, 438.
- Setiana.A.R. (2022). Mograf gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Sinambela, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Askara.
- Sugianti, E. (2020, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Bussiness, Vol.3*(p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389). Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/9805/7430/23984>
- Tantu. (2022). *Gaya kepemimpinan: Indikator*. Retrieved from repository.stei.ac.id: [http://repository.stei.ac.id/10017/3/\(BAB%20II\).pdf](http://repository.stei.ac.id/10017/3/(BAB%20II).pdf)
- Tupti, Z. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 31-44.
- Yani, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sektor Publik*. Jawa Barat Kabupaten Bandung: Widina Media Utama.