

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Nabila Firsty Aurelia**

Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia  
Nabilafirsty1@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, (2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif regresi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indosat EJB dengan jumlah 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil hitung uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang disebut pula karyawan merupakan faktor utama yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditandai dengan pencapaian hasil kinerja karyawan yang sesuai ekspektasi bahkan melebihi ekspektasi yang dapat dilihat dari meningkatnya laba bersih yang di peroleh. (Adiyasa & Windayanti, 2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh karyawannya, maksimalnya kinerja karyawan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mengelola SDMnya agar dapat tercapai tujuan dari perusahaan. (Sukoco & Pasaribu, 2020) menambahkan, alat penting untuk memperlancar aktivitas dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia dimana, manusia adalah faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang sehingga dapat dikelola.

Dalam mewujudkan hal tersebut, banyak perusahaan yang telah berupaya melakukan banyak hal agar SDM-nya meningkat meskipun tidak serta merta memberikan bukti nyata, salah satu upaya yang telah dilakukan adalah menekankan penerapan budaya organisasi pada karyawan. Penerapan budaya organisasi menjadi tidak efektif bagi kinerja karena banyak karyawan yang hanya membaca budaya organisasi perusahaan tanpa menjiwai sehingga dorongan dalam diri karyawan untuk berkerja dan berkontribusi dengan maksimal pada organisasi seringkali gagal dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan terlebih-lebih banyak terjadi kasus kriminal di lingkungan perusahaan. Penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh (Shwadhin Sharma, 2022) menemukan banyak kasus yang terjadi di perusahaan disebabkan budaya kerja yang tidak di patuhi sehingga menghambat kinerja. fakta ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (S & Rahajeng, 2022) yang mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap

kinerja, hal ini disebabkan karena budaya organisasi tidak dapat menjadi pendorong karyawan untuk berkerja lebih baik, penelitian ini membantah penelitian yang dilakukan oleh (Hasing et al., 2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika ada faktor budaya kerja yang terpenuhi dan penelitian dari (Sari & Anitra, 2020) yang mengungkapkan bahwa jika ditinjau dari faktor produktif, setiap karyawan memiliki nilai-nilai budaya kerja tersendiri yaitu karyawan yang telah berkembang budaya kerja dalam dirinya dengan positif maka kinerjanya akan semakin baik, dimana karyawan telah memahami dasar berkerja, menjaga perilaku saat berkerja, etika kerja sikap dan waktu serta alat yang dipergunakan untuk berkerja, sehingga dapat dikatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tidak terfokus hanya pada budaya kerja, faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan dapat pula berupa Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah tercermin dari bagaimana pemimpin tersebut dapat menghargai pendapat karyawannya, menegur karyawan dengan kata-kata yang beretika serta mengapresiasi apapun hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai sehingga semangat kerja dapat timbul dan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Menurut (Muhammad Reza Anwar Nurdin, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pencapaian perusahaan akan gagal karena penerapan gaya kepemimpinan yang buruk dan tidak memaksimalkan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bakker et al., 2022) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang berkontribusi dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena pemimpinlah yang mampu mengarahkan karyawannya.

Telah banyak penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni (Sutanjar & Saryono, 2019), (Naim et al., 2019) dan (Hasni et al., 2020) yang mengemukakan bahwa kinerja perusahaan amat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan (Saputri & Andayani, 2018) mengungkapkan hal yang berbeda dsms penelitiannya yakni kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, demikian pula dengan (Arief Teguh Nugroho, 2018) yang memberi pernyataan bahwa baik atau buruknya suatu kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang menyelidiki kolaborasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut jika sama-sama berada pada tempat kerja akan memberi pengaruh yang sangat luas terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Yenny et al., 2019) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang penting bagi perusahaan karena karyawan akan tertata dengan budaya yang telah dibangun oleh perusahaan, apabila diterapkan dengan kepemimpinan maka akan sangat membawa dampak yang positif bagi perusahaan karena karyawan semakin percaya bahwa pemimpinnya dapat mengarahkan karyawan dengan baik sehingga pencapaian organisasi dapat segera terwujud. Sependapat dengan argument tersebut, (Hasyim & Nuridin, 2020) memperjelas bahwa Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan mampu menjadi faktor meningkatkan kinerja karyawan. (Nariah & Salam, 2021) meyakinkan bahwa Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan mengambil objek penelitian di PT. Indosat EJB regional east java, bali, nusa tenggara untuk menelusuri pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat EJB regional east java, bali, nusa tenggara dan menjelaskan dengan lebih spesifik fungsi kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti menjelaskan bagaimana cara penerapan masing-masing variabel tersebut agar dapat efektif meningkatkan kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Budaya Organisasi

Menurut (Enny, 2019) Budaya organisasi merupakan suatu pedoman karyawan yang memuat nilai-nilai SDM dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. (Hastutik et al., 2021) menambahkan, Budaya organisasi adalah kesatuan nilai, norma, asumsi, prinsip, keyakinan, ekspektasi, sistem, simbol, dan

bahasa yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan indikator artefak, nilai dan dasar asumsi yang mendasari.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan ( leadership) adalah seseorang yang memiliki pengendalian terhadap orang lain, harus bertanggung jawab dan memiliki peran yang berat. (Badu & Djafri, 2017)

Kepemimpinan adalah suatu upaya dari seseorang untuk dapat merealisasikan tujuan dari Individu ataupun tujuan dari suatu organisasi, Indikatornya terdiri dari gaya, bawahan (staff), keterampilan, dan membagi tujuan. (Sujono, 2018)

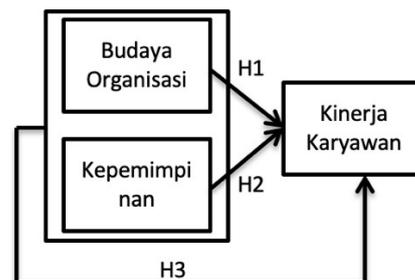
### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Suatu standart acuan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya seseorang terkait tugas dan tanggungjawab yang diemban pada rentang waktu tertentu dan tingkat keberhasilan penyelesaian tugas tersebut. (Syafri, 2014)

Kinerja karyawan adalah sekelompok orang yang bahu membahu untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada suatu organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif dengan indikator Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Efectiveness, Need for Supervision, Interpersonal Impact. (Adamy, 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Results



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis disusun berlandaskan pengamatan peneliti, tinjauan teory dan penelitian terdahulu, sebagai berikut :

- H1: Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  
 H2: Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  
 H3: Secara Simultan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui lebih mendalam pengaruh dari budaya

organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang mengedepankan data empiris tanpa adanya spekulasi. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 131 karyawan PT. Indosat EJB regional east java, bali, nusa tenggara. Teknik pengambilan sampel yakni menggunakan rumus slovin pada taraf kesalahan 10% atau 0,1 sehingga diperoleh 99 responden, adapun perhitungannya yakni.

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,1)^2}$$

$$n = \frac{131}{1,32} = 99,24 \text{ atau } 99 \text{ responden}$$

Metode analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan terlebih dahulu melalui proses pengumpulan data, mengidentifikasi data, dan menjelaskan. Data tersebut berwujud angka dan gambaran yang jelas dan tepat terkait tujuan dari penelitian.

**Tabel 1.** Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	1. Artefak 2. Nilai 3. Dasar asumsi yang mendasari.
Kepemimpinan (X2)	1. Gaya 2. bawahan (staff) 3. keterampilan, dan 4. membagi tujuan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost Effectiveness 5. Need for Supervision 6. Interpersonal Impact

Sumber: data diolah (2022)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji F, uji T dan uji dominan).

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan  
b = Constanta  
X1 = Budaya Organisasi  
X2 = Kepemimpinan  
e = Error

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner dan kemudian diolah melalui program software application SPSS 20.00 for windows, sehingga hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja organisasi dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 2.** Hasil analisis linear berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	43,953	7,010
B u d a y a Organisasi	,158	,220
Kepemimpina n	,328	,151

Sumber: data diolah (2022)

Pada tabel diatas Budaya Organisasi (X.1) sebesar 1,58 dan Kepemimpinan (X.2) sebesar 3,28, dengan konstanta = 43,953 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$KK = \beta_0 + \beta_1BO + \beta_2K + e$$

$$KK = 43,953 + 0,158 + 0,328 + e$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (nilai mutlak Y) apabila Budaya Organisasi (X.1), Kepemimpinan (X.2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan naik sebesar 43,953.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X.1) sebesar 0,158, artinya apabila Budaya Organisasi (X.1) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan Kepuasan pelanggan (Y) atau berpengaruh sebesar 0,158 bila variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Kepemimpinan (X.2) sebesar 0,158, artinya apabila Kepemimpinan (X.2) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan Kepuasan pelanggan (Y) atau berpengaruh positif sebesar 0,158 bila variabel lain konstan.

Analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji t. Untuk diketahui, nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,661 yang diperoleh dari  $99-3 = 96$  (N-K) pada taraf signifikansi 0,050 yang akan membuktikan penerimaan hipotesis secara parsial yang telah diajukan sebelumnya.

**Pengujian Hipotesis pertama**

**H1: Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis pertama dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji t (Parsial) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian	t <sub>-hitung</sub>	Sig
Budaya Organisasi	4,718	0,002

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2022)

Hasil uji t membuktikan bahwa Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t<sub>-hitung</sub> sebesar  $4,718 \geq 1,661$  pada tingkat signifikansi sebesar  $0,002 \leq 0,05$ .

**Pengujian Hipotesis kedua****H2: Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial) Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian	t <sub>-hitung</sub>	Sig
Kepemimpinan	2,717	0,000

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2022)

Pada tabel diatas, nilai t<sub>-hitung</sub> bernilai 2,717 lebih besar dari nilai t<sub>-tabel</sub> sebesar 1,661 atau ( $2,717 \geq 1,661$ ) sedangkan nilai sig sebesar 0,00 lebih besar dari nilai sig 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ), ini memberikan fakta bahwa Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengujian Hipotesis ketiga****H3: Secara Simultan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

Analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis ketiga yakni menggunakan uji f dengan nilai f-tabel sebesar 3,091 di dasarkan pada DF1 adalah  $K-1 = 3-1 = 2$  dan DF 2  $n-k = 99-3 = 96$ . Hasil uji f adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.** Hasil Uji f (simultan) Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian	f <sub>-hitung</sub>	Sig
Budaya Organisasi (X1) & Kepemimpinan (X2)	5,473	.000 <sup>b</sup>

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2022)

Hasil uji f membuktikan bahwa nilai f<sub>-tabel</sub> antara model penelitian Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Organisasi, dimana terlihat jelas bahwa nilai f hitung yang diperoleh adalah sebesar  $5,473 \geq 3,091$  dan pada posisi signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ .

**Pembahasan**

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dan terhadap Kinerja karyawan secara parsial, pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan yang artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawanpun meningkat, budaya organisasi akan efektif dalam meningkatkan kinerja jika di terapkan dengan menjwai nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dan mencintai pekerjaan yang dibebankan, hal ini secara tidak lnsung akan menekan perilaku buruk karyawan dan mengurangi kasus-kasus kejahatan yang terjadi di lingkungan kerja dan karyawan akan serta merta memiliki sikap empati yang tinggi pada rekan kerja, pemimpin dan perusahaan. Selain itu karyawan perlu memahami visi dan misi perusahaan agar budaya yang ditanamkan dapat melekat kuat atau timbulnya komitmen yang tinggi untuk memajukan perusahaan dalam diri karyawan sehingga dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dan pada gilirannya kinerjapun meningkat .

Hasil penelitian tersebut turut menegaskan penelitian terdahulu yakni (Hasing et al., 2019) dan (Sari & Anitra, 2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Selain itu, teori yang dikemukakan oleh (Wayan Gede Supartha, 2017) dalam bukunya yang menjelaskan bahwa Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Dari sudut pandang karyawan, budaya menjadi bermanfaat karena budaya tersebut mengurangi keambiguan. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa-apa saja yang bernilai penting. Keadaan ini jelas sekali akan menguntungkan sebuah organisasi karena akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Seorang pemimpin harus memiliki target masa depan mengenai apa yang harus diperoleh perusahaannya agar dapat memotivasi karyawan untuk bersama-sama meraihnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar & Saryono, 2019), (Naim et al., 2019) dan (Hasni et al., 2020) yang menjabarkan bahwa peran pemimpin dalam organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan jika dijalankan dengan sebaik - baiknya dan penuh tanggung jawab, namun

sebaliknya jika pemimpin abai terhadap fungsi perannya maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinya. (Bakker et al., 2022) pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri. Selain itu. Didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Wijaya, 2017) yang menegaskan bahwa Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan dan kepemimpinan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Baik sebagai pekerja di lapisan bawah, menengah, maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa kolaborasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mengandung nilai-nilai yang luhur jika di maknai dengan mendalam oleh karyawan dan pemimpin akan efektif meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena jika seorang pemimpin telah mengimplementasikan dengan baik dan benar nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja, maka para karyawanpun akan ikut meneladani sehingga kinerjapun semakin meningkat.

Dimana hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian dari (Yenny et al., 2019), (Hasyim & Nuridin, 2020) dan (Nariah & Salam, 2021) yang mengungkapkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Sulistiyowati, 2018) menegaskan bahwa Nilai-nilai yang merupakan bagian dari budaya organisasi harus menjadi pedoman dalam bersikap dan berperilaku dalam organisasi. Namun demikian, karakter dan budaya organisasi itu hanya akan tumbuh dan berkembang bila iklim organisasi itu menunjang. Oleh karena itu pimpinan juga harus selalu membina iklim organisasinya agar kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya karakter dan budaya organisasi tadi agar kinerja dari karyawan dapat meningkat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan selain itu penelitian ini juga membuktikan bahwa Budaya organisasi dan kepemimpinan pada PT. Indosat EJB N telah berjalan dengan baik.

Budaya organisasi dapat diterapkan dengan tepat apabila masing-masing dari pemimpin dan karyawan dapat memaknai dan meresapi nilai-nilai budaya itu sendiri, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai luhur yang bukan hanya membatasi perilaku karyawan untuk menekan

meningkatnya kasus-kasus yang terjadi dalam perusahaan melainkan memuat cita-cita perusahaan di masa depan dan seorang pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi karyawan bukan hanya berdasar perilaku namun pemimpin juga harus memiliki rencana-rencana terkait masa depan perusahaan kedepan berserta strateginya agar karyawan merasa yakin bahwa lingkungan tempat mereka berkerja memiliki potensi yang baik untuk masa depan mereka.

### Saran

Penelitian ini dibatasi oleh lokasi penelitian yang hanya dilakukan di PT. Indosat EJB N, sehingga untuk dapat lebih memaksimalkan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat dilakukan dengan banyak perusahaan kemudian membuat perbandingan antara perusahaan-perusahaan tersebut, hal ini efektif untuk mengidentifikasi bagaimana perusahaan-perusahaan yang berbeda memaknai fungsi budaya organisasi dan kepemimpinan dalam penerapannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIMAL Press.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Arief Teguh Nugroho. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139–150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Bakker, A. B., B, J. H., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 2, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Hasing, W. F., Dan, & Sulkarnain. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Balanca*, 1(2), 238–258. <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1146/625>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen &*

- Bisnis*, 1(1), 27–35. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2030>
- Hastutik, S., Saryanto, Kapriani, Syam, A. H., Husniadi, Hasan, M., Gunartin, Latupapua, C. V., Asmin, E. A., Aprilia, H. D., Adnyana, I. P. A., & Wardhana, A. (2021). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)* (Hartini (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT KAO Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Muhammad Reza Anwar Nurdin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2), 96–103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.295>
- Naim, M. Y., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *Jurnal Balanca*, 1(2), 259–280. <https://doi.org/https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>
- Nariah, N., & Salam, R. J. P. M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's Cabang Fatmawati. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 445–455. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11280>
- S, E. S., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT CLADTEK BI-Metal Manufaktur BATAM. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1109/685>
- Sari, aulia E., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 552–559. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1595>
- Shwadhin Sharma, E. A. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees. *Computers & Security*, 120, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Alfabeta.
- Sujono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. PrenadaMedia Group.
- Sukoco, S. T., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Sulistiyowati, W. (2018). *Kualitas Layanan: Teori Dan Aplikasinya* (S. B. Sartika (ed.); 1st ed.). UMSIDA Press.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 3(1), 321–325. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Syafri, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (1st ed.). IPDN PRESS.
- Wayan Gede Supartha. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yenny, Alfonsius, & Syawaluddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(2), 1–12. <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/37>