

## **Pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Amazon Pet Indo**

**Raka Wicaksono<sup>1✉</sup>, Adelina Suryati<sup>2</sup>, Joni Tesmanto<sup>3</sup>,**

<sup>123</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang terjadi di CV Amazon Pet Indo. Untuk memperoleh data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Amazon Pet Indo, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Menggunakan alat hitung statistik SPSS 22. Hasil penelitian ini secara Uji Parsial Variabel Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara Uji Parsial Variabel Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara Uji Simultan Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Sikap Moderasi Kepmimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

The purpose of this research is to find out whether the Moderation Attitude of Transformational Leadership and Organizational Culture affects Employee Performance that occurs in the CV of Amazon Pet Indo. To obtain data, a questionnaire was distributed to CV Amazon Pet Indo employees, with a sample of 100 people. The research method used is a quantitative approach method with Multiple Linear Regression Analysis. Using the SPSS 22 statistical calculation tool. The results of this study are based on the Partial Test of Transformational Leadership Moderation Attitude Variables have an effect and significance on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . By Partial Test, Organizational Culture Variables have an effect and significance on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously Tested, Attitude, Moderation, Transformational Leadership, and Organizational Culture had a significant effect on Employee Performance with a significance value of  $0.009 < 0.05$ .

**Keywords:** The Influence of Transformational Leadership Moderation Attitudes, Organizational Culture, Employee Performance.

✉ Corresponding author :

Email Address : [wicaksonoraka05@gmail.com](mailto:wicaksonoraka05@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama untuk memperoleh laba, mengembangkan usaha, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapainya, diperlukan manajemen yang baik, khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat serta mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.

CV Amazon Pet Indo adalah perusahaan retail yang bergerak di bidang *Pet Shop* dan *Pet Clinic*, dengan 33 cabang di wilayah Jabodetabek. Perusahaan ini dipimpin oleh Yadi Aryadi, seorang pengusaha yang hanya lulusan SMP, namun berhasil membangun bisnis dengan omzet jutaan rupiah per hari. Kepemimpinan beliau berorientasi pada motivasi, inspirasi, serta semangat kerja yang melibatkan seluruh karyawan.

Namun, dalam penerapannya, kepemimpinan transformasional di CV Amazon Pet Indo masih menghadapi tantangan. Pimpinan cenderung menyamaratakan kapasitas dan keahlian karyawan tanpa melihat perbedaan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman. Akibatnya, pengembangan SDM tidak merata dan berdampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terbentuk pun kurang ideal karena lebih menekankan pada motivasi sesaat, bukan pengembangan berkelanjutan.

Sikap moderasi dalam kepemimpinan menjadi hal penting untuk mengatasi masalah ini. Moderasi berarti tidak berlebihan dan mampu menyesuaikan pola kepemimpinan dengan karakteristik karyawan. Tanpa moderasi, kepemimpinan transformasional justru dapat menghambat pertumbuhan budaya organisasi yang sehat.

Kasus di CV Amazon Pet Indo menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang tidak disertai moderasi dapat menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada bagaimana sikap kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus bagaimana budaya organisasi dapat dibentuk secara lebih efektif.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, serta tidak bertentangan dengan hukum dan etika (Sedarmayanti, 2021). Menurut Hasibuan (2020), kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan demikian, kinerja bukan hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada kualitas proses kerja yang dilakukan.

### Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan Karyawan Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri

- 2) Motivasi. Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Dukungan yang diterima Fasilitas - fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut
- 4) Keberadaan Pekerjaan yang karyawan lakukan. 17 Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah pengukuran yang dilakukan untuk meniali hasil kerja yang telah dilakukan leh setiap karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Indikator ini digunakan untuk menilai pencapaian yang sudah dialkukan oleh para ekskutor, dapat berupa kuantitas ataupun keualitas. Sehingga perusahaan akan mudah dalam pengawasan kerja dan lebih mudah dalam penegmbangan kualitas kinerja seluruh karyawannya. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas kerja (kemampuan & keterampilan).
2. Kuantitas kerja (jumlah output).
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian dalam melaksanakan fungsi kerja.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Suriagiri (2020:49) Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan. Pemimpin transformasional proaktif, karena mereka meningkatkan kesadaran anggota dan membantu mereka untuk mencapai tujuan yang luar biasa. Dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional ini adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengmbangkan potensi para karyawan untuk dapat meningkatkan kapasitas dirinya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan cara memantik kesadaran untuk melakukan peningkatan dalam dirinya sendiri.

Menuurut Armansyah (2022:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang

kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Riza (2024:29) Kepemimpinan transformasional mencakup mencapai potensi dan tujuan bersama, menciptakan budaya, mendorong mengelola memberikan memengaruhi dan memotivasi anggota tim. Dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan kapasitas potensinya dengan memberikan pengaruh kuat didalamnya. Berdasarkan visi dan tujuan yang dapat di presentasikan dengan jelas kepada paraanggotanya yang akan memantik mereka untuk bias bekerja lebih baik. Motivasi juga menjadi hal yang berpengaruh dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di sebuah 20 perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja, dan tercapainya target yang suda ditentukan.

### **Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Warman (2022) dan Subhan (2022), faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. Kepribadian dan pengalaman pribadi pemimpin.
2. Nilai dan kepercayaan yang dianut.
3. Harapan dan perilaku atasan maupun bawahan.
4. Kebutuhan tugas yang dijalankan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi.
6. Konteks serta situasi kepemimpinan yang dihadapi.

### **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2022), indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari:

1. Kharisma → daya tarik dan pengaruh pemimpin.
2. Motivasi inspiratif → menanamkan visi dan komitmen emosional.
3. Stimulasi intelektual → mendorong kreativitas dalam pemecahan masalah.
4. Perhatian individual → memberi pembinaan dan bimbingan personal.

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi sangat memiliki peranan penting dalam produktifitas sebuah perusahaan, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktifitas dan kinerja, sedangkan budaya organisasi yang buruk akan mendapatkan keterbaliknya. Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan atau norma yang ada dalam sebuah kelompok, tentunya di masing masing oranisasi memiliki budayanya tersendiri dan menjadi suatu hal yang sangat melekat.

Menurut Tuala (2020: 4) Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. 24 Menurut Abadiyah (2022:5) Budaya organisasi diasumsikan sebagai pedoman dalam organisasi atau

perusahaan yang dianut oleh setiap anggota, akan tetapi penerapan budaya organisasi mempunyai tujuan yang sama yaitu mencapai target perusahaan. Sedangkan menurut Aditya Wardhana (2024:88-89) Budaya organisasi adalah kesatuan nilai, norma, asumsi, prinsip, keyakinan, ekspektasi, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya berpengaruh positif terhadap keunggulan bisnis suatu Perusahaan Dapat disimpulkan budaya organisasi adalah hal yang biasa dilakukan sebagai pedoman dan norma dalam melakukan aktivitas perusahaan. Memiliki keberlanjutan sehingga menjadi sebuah identitas perusahaan yang khas dan memiliki nilai pembeda dengan perusahaan lain.

### Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Lewaherilla (2021), faktor yang memengaruhi budaya organisasi mencakup:

1. Kondisi fisik (kesehatan).
2. Kondisi mental/psikologis (pikiran & emosi).
3. Kondisi sosial, ekonomi, dan budaya.
4. Lingkungan khusus, seperti keluarga dan tempat kerja.

### Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison dalam Rusna (2023), indikator budaya organisasi meliputi:

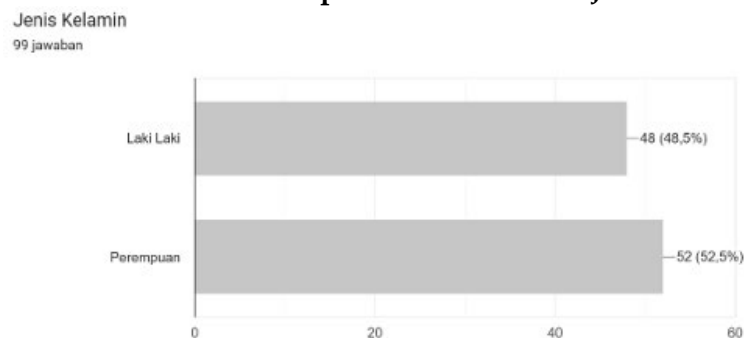
1. Kesadaran diri.
2. Keagresifan dalam menetapkan tujuan.
3. Kepribadian yang menghargai dan terbuka.
4. Performa yang menekankan kualitas dan efisiensi.
5. Orientasi tim melalui kerja sama dan komunikasi efektif.

## METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2020) Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Menurut Winarta Sujarweni (2021) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

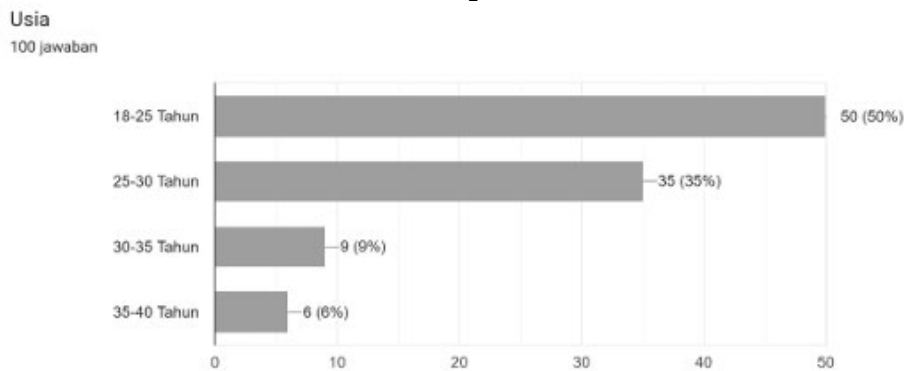


Sumber : Hasil Penelitian Penulis Tahun 2025

Bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang dengan persentase 52,5%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 48 orang

dengan persentase 48,5%. Hasil data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada di CV Amazon Pet Indo mayoritas adalah berjenis kelami perempuan dibandingkan laki laki.

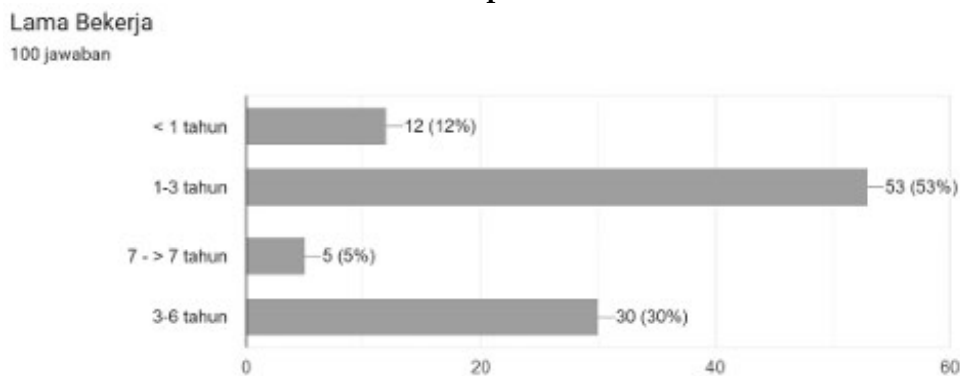
**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Sumber : Hasil Penelitian Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah paling banyak adalah responden yang berusia 18-25 tahun, yaitu berjumlah 50 orang dengan persentase 50%, kemudian jumlah kategori usia 25-30 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 35%, jumlah kategori usia 30-35 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 9% dan diikuti dengan kategori usia 35-40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6%.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama**

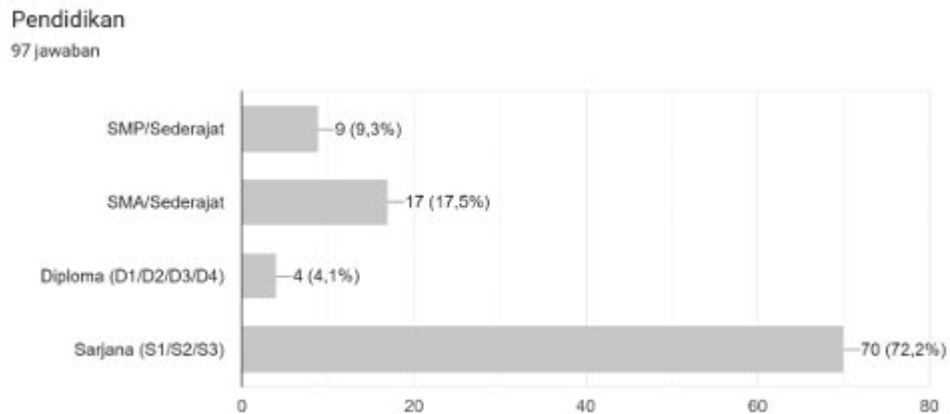


Sumber : Hasil Penelitian Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang lama bekerja di CV Amazon Pet Indo selama kurang dari 1 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 12%, kemudian jumlah lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 53%, jumlah lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 30% dan diikuti dengan lama bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 5%.

Hasil data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di CV Amazon Pet Indo pada tahun 2025 ini adalah karyawan yang masa bekerjanya selama 1-3 tahun, hal ini dikarenakan terjadinya pergantian karyawan yang terjadi sehingga lebih banyak karyawan yang baru memiliki periode bekerja selama 1-3 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Hasil Penelitian Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama sebanyak 9 orang dengan persentase 9,3%, kemudian jumlah tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA/ sederajat) sebanyak 17 orang dengan persentase 17,5%, jumlah tingkat Pendidikan diploma (D1,D2,D3, dan D4) sebanyak 4 orang dengan persentase 4,1% dan diikuti dengan responden bergelar sarjana sebanyak 70 orang dengan persentase 72%.

Hasil data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di CV Amazon Pet Indo pada tahun 2025 ini adalah karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan sarjana baik itu S1, S2, ataupun S3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Moderasi Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional X1	X1	0,556	0,195	Valid
	X2	0,556	0,195	Valid
	X3	0,809	0,195	Valid
	X4	0,809	0,195	Valid
	X5	0,809	0,195	Valid
	X6	0,521	0,195	Valid
	X7	0,669	0,195	Valid
	X8	0,571	0,195	Valid
	X9	0,669	0,195	Valid
	X10	0,809	0,195	Valid
	X11	0,809	0,195	Valid
	X12	0,570	0,195	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel sehingga nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang berada di bawah 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dinyatakan valid, karena

Pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya....

memenuhi kriteria validitas yaitu memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X1.2	0,673	0,195	Valid
	X2.2	0,599	0,195	Valid
	X3.2	0,611	0,195	Valid
	X4.2	0,583	0,195	Valid
	X5.2	0,460	0,195	Valid
	X6.2	0,583	0,195	Valid
	X7.2	0,550	0,195	Valid
	X8.2	0,719	0,195	Valid
	X9.2	0,676	0,195	Valid
	X10.2	0,687	0,195	Valid
	X11.2	0,729	0,195	Valid
	X12.2	0,688	0,195	Valid
	X13.2	0,674	0,195	Valid
	X14.2	0,737	0,195	Valid
	X15.2	0,727	0,195	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh indikator pada variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan nilai signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang berada di bawah 0,05 yang berarti seluruh item dinyatakan valid secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Budaya Organisasi (X2) valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	Y1	0,614	0,195	Valid
	Y2	0,459	0,195	Valid
	Y3	0,586	0,195	Valid
	Y4	0,678	0,195	Valid
	Y5	0,538	0,195	Valid
	Y6	0,579	0,195	Valid
	Y7	0,536	0,195	Valid
	Y8	0,655	0,195	Valid
	Y9	0,516	0,195	Valid
	Y10	0,634	0,195	Valid
	Y11	0,645	0,195	Valid
	Y12	0,624	0,195	Valid
	Y13	0,596	0,195	Valid
	Y14	0,535	0,195	Valid
	Y15	0,594	0,195	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang berada di bawah 0,05 yang berarti seluruh item dinyatakan valid secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja secara akurat dan konsisten.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,888	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,901	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,861	0,70	Reliabel

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,888 untuk 12 item pernyataan pada variabel yang diuji. Nilai ini berada dalam kategori reliabilitas tinggi, karena telah melebihi batas minimum sebesar 0,70 yang ditetapkan sebagai kriteria instrumen yang handal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini, karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara stabil dan akurat. Pada Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,901 dari total 15 item pernyataan. Nilai ini berada dalam kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa instrumen pengukuran tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel, karena mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Serta hasil uji reliabilitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,861 dari total 15 butir pernyataan. Nilai ini berada dalam kategori reliabilitas tinggi, yang berarti bahwa item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen ini dinyatakan reliabel, karena mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud.

### Analisis Deskriptif

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional X1	100	46,01	7,420
Budaya Organisasi X2	100	57,67	8,436
Kinerja Karyawan Y	100	57,52	7,916
Valid N (listwise)	100		

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang untuk masing-masing variabel. Nilai rata-rata untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah sebesar 46,01 dengan simpangan baku sebesar 7,420. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki rata-rata sebesar 57,67 dan simpangan baku sebesar 8,436. Adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 57,52 dengan simpangan baku 7,916. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap ketiga variabel berada dalam kategori yang cukup tinggi dengan tingkat variasi atau penyebaran data yang tergolong moderat.

## Interpretasi Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-,1000036
	Std. Deviation	4,65463372
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,047
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>

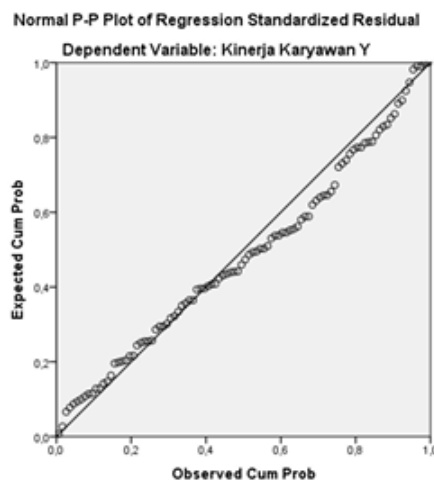
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan Hasil Uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,072. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, dan data layak untuk digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.



**Gambar 1 Normal P-Plot**

Selain menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, pengujian normalitas data juga dilakukan dengan analisis visual melalui grafik Normal P-Plot. Grafik ini bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal berdasarkan pola penyebarannya.

Berdasarkan gambar grafik Normal P-Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data residual menyebar dekat dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena tidak terdapat pola penyimpangan yang signifikan dari garis normal. Dengan demikian, hasil dari grafik ini mendukung temuan uji Kolmogorov-Smirnov sebelumnya, dan menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,893	3,258		4,264	,000		
	Kepemimpinan Transformasional X1	,696	,090	,652	7,696	,000	,464	2,154
	Budaya Organisasi (X2)	,201	,080	,215	2,531	,013	,464	2,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

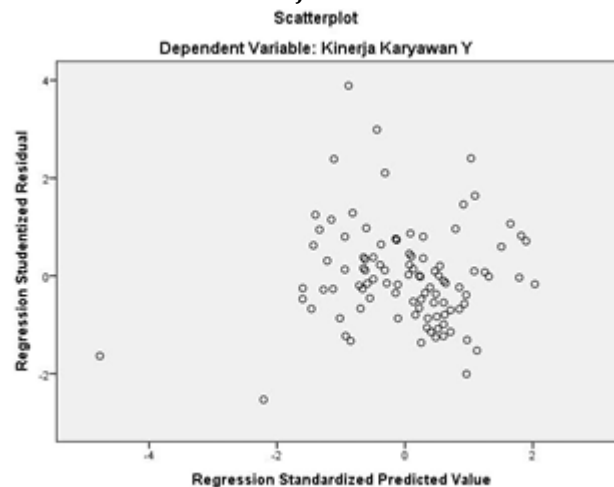
Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan tabel hasil data Uji Multikolinieritas terdapat multikolinieritas (hubungan kuat antar variabel independen), diperhatikan nilai Tolerance dan VIF:

- Nilai Tolerance untuk kedua variabel (X1 dan X2) sebesar 0,464 ( $> 0,10$ )
- Nilai VIF sebesar 2,154 ( $< 10$ ) Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sehingga kedua variabel dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi. model regresi ini bebas dari multikolinieritas, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot antara nilai residual yang sudah distandarisi dengan nilai prediksi terstandarisasi, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti pola menyebar (fan shape) atau menyempit (cone shape). Titik-titik tampak tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal (nilai nol). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung 85 gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,670	4,548	1,887

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi X2, Kepemimpinan Transformasional X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Output SPSS versi 22 diolah 2025

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel Model Summary, diperoleh: Nilai Durbin-Watson 1,887. Nilai ini berada di antara 1,5 dan 2,5, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, residual (kesalahan prediksi) pada model tidak saling berhubungan satu sama lain, dan asumsi independensi residual telah terpenuhi. Hal ini penting untuk menjamin bahwa model regresi bersifat valid dan hasil analisis dapat diandalkan, khususnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,893	3,258		4,264	,000		
	Kepemimpinan Transformasional X1	,696	,090	,652	7,696	,000	,464	2,154
	Budaya Organisasi (X2)	,201	,080	,215	2,531	,013	,464	2,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Output SPSS versi 22 diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,000 dan untuk X2 sebesar 0,013, yang keduanya berada di bawah taraf signifikansi 0,05.

Nilai koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,696 dengan nilai Beta sebesar 0,652 menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,201 dengan nilai Beta 0,215, yang juga berkontribusi secara signifikan meskipun dalam skala yang lebih rendah. Dari hasil tersebut, maka persamaan model regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,893 + 0,696X_1 + 0,201X_2$$

Artinya, apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 13,893. Setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,696 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,201 satuan. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antara variabel independen dalam model regresi ini. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance yang sama-sama sebesar 0,464 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 2,154 (lebih kecil dari 10),

yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan penelitian.

### Pengujian Hipotesis Uji t (parsial)

**Tabel 11 Hasil Uji t (parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,893	3,258		4,264	,000		
	Kepemimpinan Transformasional X1	,696	,090	,652	7,696	,000	,464	2,154
	Budaya Organisasi (X2)	,201	,080	,215	2,531	,013	,464	2,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Tujuan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian regresi menunjukkan Kepemimpinan Transformasional (X1) Koefisien regresi (B): 0,696, Nilai t: 7,696, Nilai signifikansi: 0,000.

Nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,696 satuan. Nilai Beta sebesar 0,652 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lain dalam model.

Hasil Pegujian Budaya Organisasi (X2) Koefisien regresi (B): 0,201 Nilai t: 2,531 Nilai signifikansi: 0,013 Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,201 satuan. Nilai Beta sebesar 0,215 menunjukkan pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel Kepemimpinan Transformasional, namun tetap signifikan.

**Tabel 12 Hasil Uji f (simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,647	2	71,323	4,950	,009 <sup>b</sup>
	Residual	1397,567	97	14,408		
	Total	1540,214	99			

a. Dependent Variable: ABS\_Res

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi X2, Kepemimpinan Transformasional X1

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Nilai F hitung 4,950, Signifikansi (Sig.) 0,009. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,009, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan.

Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Amazon Pet Indo.

Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen, karena mampu menjawab variabilitas data secara keseluruhan secara statistik.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,670	4,548

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : *Output SPSS versi 22 diolah 2025*

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sebesar 67,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai korelasi yang tinggi (0,822) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel cukup erat. Model ini juga memiliki tingkat kesalahan prediksi sebesar 4,548 yang menunjukkan akurasi yang cukup baik

### **Pembahasan Penelitian**

Pada bagian pembahasan penelitian yang sudah peneliti lakukan mengenai pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada restoran Bakmi Gading Permai Jakarta sebagai berikut.

#### **Pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.**

Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Amazon Pet Indo. Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh perhitungan uji (t) yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang dimana  $< 0,05$ .

Pada CV Amazon Pet Indo Gaya kepemimpinan Transformasional ini, bias dilihat dengan kemampuan memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong pemikiran inovatif, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu membentuk iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Kemudian, hal itu juga sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penelitian responden mengenai Variabel Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai rata-rata (mean) skala 4 atau karyawan setuju pada indikator sikap moderasi kepemimpinan transformasional.

Dalam pembahasan ini, hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzan (2023) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi". Dari hasil penelitian tersebut kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari variabel pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,137. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Amazon Pet Indo. Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh perhitungan uji (t) yang menunjukkan nilai signifikansi 0,013 yang berarti  $0,013 < 0,05$ .

Budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan CV Amazon Pet Indo juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menanamkan nilai kesadaran diri, kerja sama tim, tanggung jawab, dan profesionalisme membentuk karakter karyawan yang berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

Sehingga Budaya Organisasi di CV Amazon Pet Indo mampu menunjang kualitas Kinerja Karyawan. Kemudian, hal itu juga sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penelitian responden mengenai Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai rata rata (mean) skala 4 atau karyawan setuju pada indikator Budaya Organisasi. Dalam pembahasan ini, hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz (2022) dengan judul "Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z". Dari hasil penelitian tersebut budaya organisasi memberikan pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan khususnya usia dengan kategori Gen Z. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value 0,000 yang dimana  $< 0,05$ .

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

### **Pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi**

Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan (Bersama sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam tabel 4.20 yang menunjukkan nilai f hitung 4,950 dan nilai signifikansi 0,009. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.009 menandakan  $< 0,05$ .

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh sangat ditentukan oleh sinergi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang solid. Dengan cara kepemimpinan yang dapat menggugah jiwa karyawan kearah yang lebih baik dalam kinerjanya CV Amazon juga mampu membentuk Budaya Organisasi yang membuat kenyamanan seluruh karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga perpaduan ini menjadikan komponen kekuatan untuk menghasilkan kualitas kinerja perusahaan yang terbaik.

Kemudian, hal itu juga sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penelitian responden mengenai Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai rata rata (mean) skala 4 atau karyawan setuju pada indikator Budaya Organisasi.

Dalam Pembahasan Ini, hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2021) dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian tersebut Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan nilai  $f$  hitung  $58,826 > f$  tabel  $3,28$ , Kemudian  $\text{sig } 0,000 < \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut berarti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh.

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Amazon Pet Indo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV Amazon Pet Indo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. 1. Secara uji parsial Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Amazon Pet Indo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik  $t$  yang menunjukkan nilai signifikansi Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional  $0,000$  yang berarti  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Sikap Moderasi Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. 2. Secara uji parsial Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Amazon Pet Indo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik  $t$  yang menunjukkan nilai signifikansi Budaya Organisasi  $0,013$  yang berarti  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3. Secara uji  $f$  simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,009$  yang berarti  $< 0,05$ .

## **Referensi :**

- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(2), 404-419.
- Damanik, R. C. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 517-534.
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *4*(7), 2763-2773.

- Ilham, M., & Azizah, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Central Publisher*, 1(11), 1283-1291.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153-1172.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *KINERJA*, 18(2), 231-238.
- Nurhadi, H., & Yani, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia (J-MKI Widyakarya)*, 4(2), 123-132
- Praditya, R. A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29-34.
- Puspitasari, A. & Lestari, R. P. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Intermedia Nusantara."
- Putra, E. Y., Ariyanto, H. H., & Maytanius, J. (2024). Pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 197-210.
- Suryani. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai CV. Indah Mandiri Jaya Bandar Lampung*. Neliti.
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Tuasikal, A. R. (2022). *Karakteristik budaya organisasi dan komitmen organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung* [Skripsi, Universitas Komputer Indonesia]. Elibrary Unikom.
- Sutoro. (2020) *budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 1 Mojowarno Jombang (Bab II)*. STIT UWJ Jombang.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku ajar: Budaya organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. Lhokseumawe: CV Radja Publika.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.