

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Section Assembling di PT Aisin Indonesia Automotive Karawang

Junengsih¹, Yanto Lesmana², Fahmi Uli Nuha³

^{1,2,3} Universitas Pertiwi

E-mail : junengsih@pertiwi.ac.id, yanto.lesmana@pertiwi.ac.id, 19120108@pertiwi.ac.id

Article History:

Received: 15 Maret 2024

Revised: 05 April 2024

Accepted: 07 April 2024

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan,
Budaya
Organisasi,
Kinerja
Karyawan.

Abstract: *Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan factor penting dalam pencapaian kinerja organisasi, Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Aisin Indonesia Automotive pada departemen Body Section Assembling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi terhadap 80 orang karyawan di Seiction Assembling deipartmeint body. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Perusahaan bisa hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya, dan oleh sebab itu Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan factor penting dalam pencapaian kinerja organisasi, terlebih saat ini persaingan organisasi menjadi lebih kompleks, oleh sebab itu sumber daya manusia setiap organisasi harus diperhitungkan, agar sumber daya manusia organisasi selalu terselamatkan. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan organisasi, Junengsih *et al* (2022).

Organisasi dalam mencapai tujuannya tentu membutuhkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas karena kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan membaik seiring dengan penghayatan, pendalaman dan pemahaman budaya organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi.

Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian dan sistem yang merupakan kekuatan penting dalam perilaku karyawan". Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan serta patuh pada perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak factor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Hasil penelitian Pristanto *et al* (2022), menunjukan bahwa variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sekolah. Pemimpin harus mampu menjadi agen perubahan, dan perubahan tersebut dapat dimulai dengan individu tau pemimpinnya dan kemudian meluas

ke perubahan kelompok. Perubahan harus dilakukan terlebih dahulu oleh pemimpin. Karena pemimpin adalah panutan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dipimpin yang tidak hanya memimpin namun juga mampu untuk mendemonstrasikan perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin, yang memegang peranan penting dalam menggerakkan karyawannya. Keterampilan pemimpin yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong agar perusahaan menjadi lebih kuat dan akhirnya mencapai keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam posisi kepemimpinan organisasi tertentu untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Dan kepemimpinan merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Herdiana, 2016) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan”. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan banyak dibahas dalam kajian dan diskusi. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan banyak bergantung pada keterampilan pemimpin yang berperan penting dalam menggerakkan orang atau bawahan. Pemimpin merupakan salah satu indikator keberhasilan yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dijalankan oleh para anggota suatu perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Jufrizen *et al* (2020) budaya organisasi menyatakan suatu pandangan bersama yang dianut oleh anggota-anggota di dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Aisin Indonesia Automotive merupakan perusahaan joint venture antara PT Astra Otoparts dengan Aisin Seiki Jepang (member of Toyota Manufacturing Corporation Group). PT Aisin Indonesia Automotive berdiri sejak 14 Maret 2014. Bergerak di bidang spare part automotive component manufacture yang berlokasi di Kawasan industri KIIC Karawang, Jawa Barat. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dalam beberapa bulan, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait dengan penurunan pencapaian target pada section assembling. Dibawah ini adalah tabel pencapaian dari *line assy handle* dan seat motor dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Target Produksi

Tahun	Handle O/I Normal 4L45W			Seat Motor		
	Target	Pencapaian	Persen	Target	Pencapaian	Persen
2020	600.000	600000	100%	1.000.000	900.000	90%
2021	800.000	800.000	100%	1.300.000	1.200.000	90%
2022	900.000	900.000	100%	1.500.000	1.300.000	80%

Sumber: Laporan Tahunan PT Aisin Indonesia Automotive

Pada tabel 1 Handle O/I Normal 4L45W dalam tiga tahun terakhir dapat mencapai target 100%. Sedangkan pada seat motor dalam tiga tahun terakhir tidak mencapai target produksi.

Dengan penurunan pada tahun 2020 sebesar 10%, pada tahun 2021 sebesar 10%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 20%.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan.

Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, maka kinerja karyawan mampu diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan, Ariandi *et al* (2023). Menurut Ayuni *et al* (2023), Kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Hasil penelitian Melinda *et al* (2024), menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Nasution, M. I. (2018) membuktikan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pekerjaan secara simultan kepuasan dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mattayang, B. (2019), Tipe dan gaya kepemimpinan tidak serta merta akan sama, namun selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Berikutnya menurut Sunarsi, D. (2018) gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian Junengsih *et al* (2023), menunjukkan Peran Gaya Kepemimpinan berhasil Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kinerja Office Boy dan Security Lembaga Pendidikan Pertiwi Group. Sejalan dengan hasil penelitian Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020) yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam pandangan, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya berpengaruh terhadap sebagian besar aspek kehidupan perusahaan ataupun Perusahaan, Muis *et al* (2018). Hasil penelitian Muis *et al* (2018), menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya perusahaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rivai, A. (2020) menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan system data primer yaitu observasi dan angket data sekunder yaitu studi pustaka, responden dalam penelitian menggunakan sampel yaitu seluruh karyawan yang berada di Section Assembling department body yang berjumlah 80 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	80	13,00	43,00	33,2125	5,31940
Budaya Organisasi	80	7,00	35,00	29,1500	4,52587
Kinerja Karyawan	80	8,00	30,00	24,7250	4,26340
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Output SPSS 25, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- Variabel gaya kepemimpinan (X1), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah 13, nilai maksimum sebesar 43 sedangkan rata-rata nilai gaya kepemimpinan sebesar 33,2125. Dengan nilai tingkat hubungan $33,2125 : 80 = 4,151$. Artinya deskriptif variabel gaya kepemimpinan berada pada rentang interval yang baik
- Variabel budaya perusahaan (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah 7, nilai maksimum sebesar 35 sedangkan rata-rata nilai budaya organisasi sebesar 29,1500. Dengan nilai tingkat hubungan $29,1500 : 80 = 3,643$. Artinya deskriptif variabel budaya organisasi berada pada rentang interval cukup baik.
- Variabel kinerja karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah 8, nilai maksimum sebesar 30 sedangkan rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 24,7250. Dengan nilai tingkat hubungan $24,7250 : 80 = 3,090$. Artinya deskriptif variabel kinerja karyawan berada pada rentang interval yang sulit terkendali.

2. Pengujian Normalitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

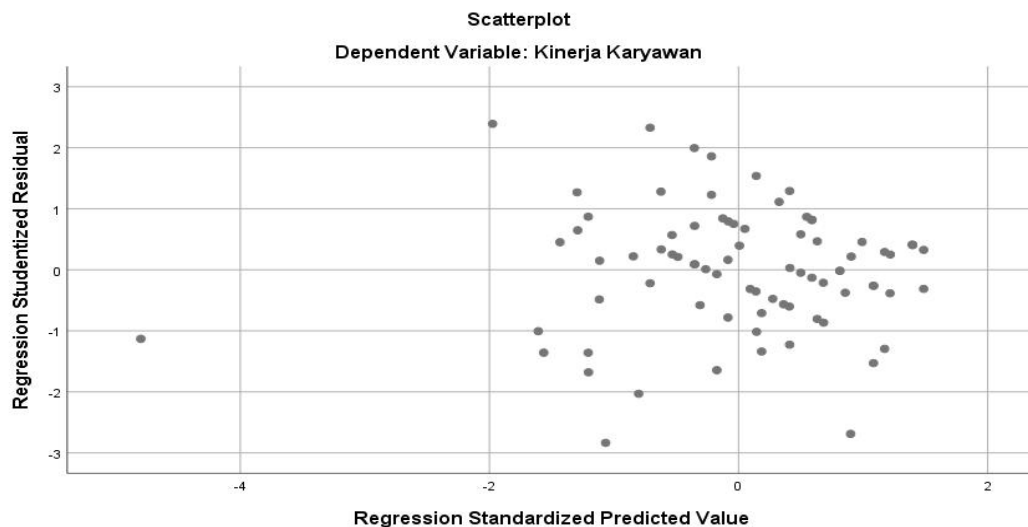
Unstandardized Residual	
N	80

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,15854140
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,064
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25. Data Sekundeir Telah Diolah.

hasil pengujian normalitas berganda menghasilkan sample kolimogrov-smirnov dengan tingkat signifikan sebesar 0,200. Artinya distribusi pengujian normalitas mempunyai distribusi nomral $0,200 > 0,05$.

3. Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25. Data Sekunder Sudah Diolah.

Hasil pengujian heteroskedastisitas scatterplot terlihat tidak terdapat pola yang jelas. Titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah titik 0 sumbu Y. Artinya tidak teirjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Validitas

Tabel 4. Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	0,292	0,2199	valid

2	0,256	0,2199	valid
3	0,566	0,2199	valid
4	0,548	0,2199	valid
5	0,559	0,2199	valid
6	0,685	0,2199	valid
7	0,542	0,2199	valid
8	0,533	0,2199	valid
9	0,577	0,2199	valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Tabel 5. Validitas Budaya Organisasi

Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	0,497	0,2199	valid
2	0,632	0,2199	valid
3	0,573	0,2199	valid
4	0,693	0,2199	valid
5	0,772	0,2199	valid
6	0,632	0,2199	valid
7	0,562	0,2199	valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Tabel 6. Validitas Karyawan

Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	0,638	0,2199	valid
2	0,652	0,2199	valid
3	0,624	0,2199	valid
4	0,653	0,2199	valid
5	0,779	0,2199	valid
6	0,702	0,2199	valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

5. Pengujian Reliabilitas

Tabel 7. Reliabilitas variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan

Item	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach yang diisyaratkan	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,678	> 0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,736	> 0.60	Reliabel

3	Kinerja Karyawan	0,757	> 0.60	Reliabel
---	------------------	-------	--------	----------

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Pengujian reliabilitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dari ketiga variabel dalam penelitian ini reliabel

6. Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,399	2,424		2,227
	Gaya Kepemimpinan	,256	,090	,328	2,835
	Budaya Organisasi	,375	,106	,409	3,542
					Sig.
					,029
					,006
					,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 5,399. artinya tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kinerja karyawan adalah 5,399.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,256. nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka agresivitas kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 5,655.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,375. nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sehingga jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka agresivitas kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 5,774.

7. Pengujian Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,689**	,610**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
Budaya Organisasi	Pearson	,689**	1	,635**

Kinerja Karyawan	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	80	80	80
	Pearson	,610**	,635**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari hasil pengolahan data dapat diuraikan hasil uji korelasi sebagai berikut:

- Nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan sebesar 0,610. Berdasarkan pedoman pada nilai interpretasi koefisien korelasi nilai ini berada pada rentang “0,60 – 0,799” yang artinya tingkat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.
- Nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,635. Berdasarkan pedoman pada nilai interpretasi koefisien korelasi nilai ini berada pada rentang “0,60 – 0,799” yang artinya tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.
- Nilai koefisien korelasi kinerja karyawan adalah sebesar 1. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

8. Pengujian Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 10. Pengujian Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,354	3,42585

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Nilai koefisien determinasi (R-Square) pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,362. Menunjukkan variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh sebesar 36% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 11. Pengujian determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,390	3,32990

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Nilai koefisien determinasi (R-Square) pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,398. Menunjukkan variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 39%

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 12. Hasil Pengujian Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,678 ^a	,460	,446	3,08830

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Nilai koefisien determinasi (R-Square) pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 46% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

9. Pengujian T

Tabel 13. Hasil Pengujian T Variabel X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,698	2,437		3,570	,001
	Gaya Kepemimpinan	,483	,072	,602	6,660	,000

Sumber: Olah Data SPSS 25

hasil pengujian T dapat kita lihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel. Dengan nilai $6,660 > 1,991$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 14. Hasil Pengujian T Variabel X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,408	2,442		3,034	,003
	Budaya Organisasi	,594	,083	,631	7,176	,000

Sumber: Olah Data SPSS 25

10. Pengujian F

**Tabel 15. Hasil Pengujian F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,816	2	323,908	31,645	,000 ^b
	Residual	788,134	77	10,236		
	Total	1435,950	79			

Sumber: Olah Data SPSS 25

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil pengujian F nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel. Dengan nilai $31,645 > 3,121$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan PT Aisin Indonesia Automotive berada pada kategori hubungan yang baik dan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi PT Aisin Indonesia Automotive berada pada kategori hubungan yang baik dan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kinerja PT Aisin Indonesia Automotive berada pada kategori hubungan yang tidak terkendali dan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Ariandi, R. P., Junengsih, J., & Saputro, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PESAT JAYA UTAMA JAKARTA PUSAT. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Ayuni, P., Junengsih, J., & Army, W. L. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FUJI KINZOKU INDONESIA PADA DEPARTEMEN QUALITY CONTROL. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Herdiana, h. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor bpjs ketenagakerjaan kota tasikmalaya. *Jurnal ekonomi manajemen*, 2(1), 26–32. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Junengsih, J., Tukiran, M., Herlina, E., Andrianto, M. T., & Hermansyah, H. (2022). *Literature*

-
- Review Human Resources as Strategic Partner of the Organization. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5(2).*
- Junengsih, J., Sagitarius, E., Partimah, P., & Fauziah, A. F. (2023). Development of the Implementation of the Implementation of the Leadership Style Mechanism in Optimizing the Performance Motivation of Office Boy and Security Guards. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(5), 25-30.
- Irawan, P. R., Junengsih, J., & Nuridah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepsek dan Sarpras terhadap Kinerja pada SLTA Yadika se-Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 3(2), 142-149.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Melinda, F. D., Junengsih, J., & Imanuddin, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 571-582.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.