

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan : Literatur review

Moh. Ilham Ramadhan¹, Steven², Riswan Armawan³, Wiri Wirastuti⁴

^{1,2,3,4} Universitas Tadulako, Palu, Indonesia



Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi
mohilhamramadhan3@gmail.com

History:

Submitted: 30-05-2026

Revised: 30-05-2026

Accepted: 13-06-2026

Keyword:

Leadership, Organizational Culture,
Employee Performance.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Global leadership capable of addressing this diversity is necessary, as workers from different countries have different values, standards, languages, and communication styles. This study uses a literature review with the PRISMA approach. The articles used are from relevant management and leadership journals published in the past five years. The study shows that, in building an inclusive work culture and improving employee performance in multinational companies, leadership is crucial for organizational success. Global leaders who are flexible, communicative, and culturally sensitive have the ability to create good cooperation between cultures. Global leadership is crucial for maintaining organizational stability and increasing company competitiveness worldwide. This is because many factors are correlated, such as work motivation, employee engagement, organizational commitment, work environment, and job satisfaction.

Abstrak

Kepemimpinan global yang mampu menangani keragaman ini diperlukan, karena pekerja dari berbagai negara memiliki nilai, standar, bahasa, dan cara berkomunikasi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan peninjauan literatur dengan pendekatan PRISMA. Artikel yang digunakan berasal dari jurnal manajemen dan kepemimpinan yang relevan yang telah diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Kajian menunjukkan bahwa, dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan multinasional, kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pemimpin global yang fleksibel, komunikatif, dan sensitif terhadap budaya memiliki kemampuan untuk menciptakan kerja sama yang baik antara budaya. kepemimpinan global sangat penting untuk menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di seluruh dunia. Ini karena banyak faktor yang berkorelasi, seperti motivasi kerja, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.



Copyright © 2026 by Riset.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

 <https://doi.org/10.66914/riset>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya kepemimpinan dan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengoordinasikan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sementara itu, budaya kerja menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan menjalankan tugas sehari-hari. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal (Wicaksono, 2022). Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi (Mujtahid, 2025).

Teori budaya organisasi menjelaskan bahwa nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi akan membentuk pola perilaku kerja tertentu. Budaya kerja yang kuat mampu menciptakan komitmen, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya disiplin, serta menurunnya efektivitas kerja. Dalam konteks organisasi modern, budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan karena mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Virgiawan et al., 2021). Dengan demikian, budaya kerja menjadi salah satu variabel penting yang perlu dikaji dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Selain budaya kerja, kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan

organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Roni dan Martyah (2021), gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai karena mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Penelitian Akdere dan Egan (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, pembelajaran karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di era persaingan yang semakin kompleks.

Hubungan antara kepemimpinan dan budaya kerja bersifat saling memengaruhi dalam membentuk kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun, mempertahankan, dan mengembangkan budaya kerja yang sesuai dengan visi

organisasi. Di sisi lain, budaya kerja yang telah terbentuk juga dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan secara signifikan (Muqtafi & Garad, 2025; Gustianingtyas & Elmi, 2021). Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut masih menunjukkan variasi pada berbagai konteks organisasi sehingga diperlukan kajian yang lebih komprehensif. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dalam bentuk literature review untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini proses pengambilan artikel menggunakan metode Literature Review dengan pendekatan *Preferred Reporting Items*

for *Systematic Review and Meta Analysis* (PRISMA) (Andreo-Martínez et al., 2022). Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan menganalisis berbagai penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan global dan pengelolaan keberagaman budaya pada organisasi multinasional. Sumber data diperoleh dari berbagai jurnal manajemen, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Proses seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahap dan Artikel yang dipilih merupakan artikel yang memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, employee engagement, dan kinerja organisasi.

HASIL

Artikel yang sudah diperoleh dan dikumpulkan diidentifikasi berdasarkan tujuan penelitian literature review ini dengan hasil dan pembahasan penemuan pada setiap artikel dan dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Identifikasi Artikel

N o	Judul Penelitian	Penulis	Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Variabel Lain yang Berkaitan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia	Wicaksono (2022)	(+)	(+)	Stres Kerja
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja	Putra et al. (2023)	(-)	(-)	Motivasi
3	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Mega Kencana	Firdiansyah et al. (2022)	(+)	(+)	Lingkungan Kerja
4	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap	Astuti (2022)	(+)	(+)	Komitmen Organisasi

N o	Judul Penelitian	Penulis	Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Variabel Lain yang Berkaitan
	Kinerja Pegawai				
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Barat	Meiriana & Eflin (2023)	(+)	(+)	-
6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas	Gunawan et al. (2022)	(+)	(+)	Motivasi Kerja
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Jufri & Marimin (2022)	(+)	(+)	-
8	The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Employee Engagement on the Performance	Nugroho & Elmi (2022)	(+)	(+)	Employee Engagement

N o	Judul Penelitian	Penulis	Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Variabel Lain yang Berkaitan
	of Millennial Employee (Case Study at PT. Ritel Global Solusi Employees)				
9	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trustlog Total Solusindo	Mahdjub & Setiadi (2022)	(-)	(-)	Lingkungan Kerja
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto	Sapparat et al. (2022)	(+)	(-)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil identifikasi 10 artikel, terdapat 8 artikel yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, koordinasi, serta produktivitas pegawai dalam

organisasi. Persentase artikel yang menunjukkan pengaruh positif tersebut adalah sekitar 80% dari total artikel yang dianalisis.

Sementara itu, terdapat 6 artikel yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Persentase artikel yang menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja adalah sekitar 60% dari total artikel yang dianalisis

PEMBAHASAN

A. Ruang Lingkup Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.” Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri (Mustomi & Reptiningsih, 2020 dalam Malini dan Handayani, 2022)

Gunawan, et al (2021) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang

menginspirasi pegawainya dengan memberikan efek mendalam dan luar biasa bagi para pegawainya. Gaya kepemimpinan dapat mengubah dan memberdayakan pegawai untuk memahami nilai hasil bekerja dan untuk memberikan arti penting pada kepentingan organisasi dibandingkan pribadi.

B. Ruang Lingkup Budaya Organisasi

Menurut Waluyo dan Ismirah dalam Astuti (2022) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal. Penyelesaian masalah eksternal dan internal bergantung pada budaya organisasi. Ini dilakukan secara teratur oleh suatu kelompok dan diajarkan kepada anggota baru untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang disebutkan sebelumnya.

Menurut Robins dalam Astuti (2022) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Budaya memilik suatu peran

dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

C. Pengaruh Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan menurut Meirina dan Eflin (2023) mencerminkan kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi. Gunawan, et al

(2021) berpendapat bahwa Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memberikan lebih banyak kesempatan bagi pegawainya untuk berkreasi melalui otonomi karena pemimpin dengan gaya ini lebih fleksibel daripada pemimpin dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari, namun kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar gaya kepemimpinan. Contoh variabel lain tersebut seperti motivasi, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya. (Mahdjub dan Setiadi, 2022). Sappara, et al 2022 mengungkapkan bahwa Meskipun Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

D. Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja

Meirina dan Eflin (2023) mengungkapkan bahwa Budaya organisasi tidak dengan sendirinya dimiliki oleh organisasi, melainkan dibentuk oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Pembentukan ini adanya disebabkan dorongan yang dapat membentuk perilaku yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan.

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena dalam perusahaan yang diteliti memperhatikan variabel lain diluar budaya organisasi. Contoh variabel lain tersebut seperti kedisiplinan kerja, motivasi, kompetensi, dan lain sebagainya (Mahdjub dan Setiadi, 2022). Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya (Sappara, et al 2022).

E. Variable Lain Terkait Budaya

Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sutisna, 2021). Menurut (Basirun et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

2. Motivasi Kerja

Gunawan, et al (2021) menyatakan bahwa Budaya organisasi perusahaan memegang peranan sangat penting dalam organisasi, karena pola budaya yang dianut oleh pegawai adalah perilaku yang ada dalam hirarki organisasi. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang

membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik

3. Komitmen Organisasi

Dalam penelitiannya Astuti (2022) menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2)

meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi. (Yuki, 1989 dalam Hastuti, et al (2020)).

5. Employee Engagement

Employee engagement adalah keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. (Bihara (2012), and Bakker (2003) dalam Nugroho dan Elmi, 2022) Indikator yang bisa digunakan untuk menunjukkan Employee Engagement ini adalah semangat, dedikasi dan penyerapan. (Bakker, et al dalam Nugroho dan Elmi, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan Nugroho dan Elmi ini Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dari identifikasi 10 artikel, terdapat 8 artikel yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Persentase artikel yang menunjukkan pengaruh positif tersebut adalah sekitar 80% dari total artikel yang dianalisis. Dan sekitar 60% dari total artikel yang dianalisis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja. Variabel lainnya yang terkait ada Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, kepuasan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa, dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan multinasional, kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pemimpin global yang fleksibel, komunikatif, dan sensitif terhadap budaya memiliki kemampuan untuk menciptakan kerja sama yang baik antara budaya. kepemimpinan global sangat penting untuk menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di seluruh dunia. Ini karena banyak faktor yang berkorelasi, seperti motivasi kerja, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>

Asmawiyah. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi:

Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150-160.

<https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>

Astuti. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JAMAN: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337-348.

<https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>

Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 268-277..

Gulo, Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 16(1a).

<https://doi.org/10.34208/jba.v16i1a.317>

Gustianingtyas, M., & Elmi, F. (2021). Transformational leadership, work motivation and organizational culture on employee performance at Directorate General Rural Development Ministry of Villages. *Proceedings of MICOSS 2020*.

<https://doi.org/10.4108/eai.28-9-2020.2307491>

Hastuti, et al. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan,

- kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, 7(2).
- Jufri, & Marimin. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2).
- Lutfi, M., & Siswanto. (2018). A transformational leadership, its implication on employee performance through organizational culture and motivation. *Ekspektra*, 2(2), 192-200.
<https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Mahdjub, & Setiadi. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Trustlog Total Solusindo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Martyah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Meirini, & Eflin. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(2).
- Muqtafi, F., & Garad, A. (2025). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *Bulletin of Innovation in Management*, 3(1).
<https://doi.org/10.59247/bim.v3i1.330>
- Mujtahid, M., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2025). Analisis peran Komunitas Gubuk Inspirasi dalam membantu mengembangkan kualitas pendidikan dan skill pemuda di Desa Sumberbrantas Kota Batu. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 2(4), 103-108.
<https://doi.org/10.70134/identik.v2i4.667>
- Nugroho, & Elmi, F. (2022). The influence of organizational culture, leadership style and employee engagement on the performance of millennial employee (Case study at PT Ritel Global Solusi employees). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4).
- Putra, Y. P., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1189-1206.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1559>
- Santosa, B., & Sugiyono. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
<https://doi.org/10.22441/indikato.v1i3.2330>
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten

- Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107-124.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3), 175-186.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Wicaksono. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Merak Oxygen Indonesia. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.