

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi

Iwadh Syauqi ¹, Inin Tyasni Granadha ², Wafi Andrian ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* E-mail: inintyasnigranadha@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-12-2024

Revision: 16-01-2025

Published: 18-01-2025

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i3.106

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja di bawah kepemimpinan organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap Organisasi yang terdapat di Universitas Pamulang, berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 5 Organisasi yang di peroleh melalui metode sample jenuh yang menjadi objek penelitian ini. Hasil analisis pada uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of leadership style and discipline on performance under organizational leadership. This study was conducted on organizations at Pamulang University, based on the number of samples in this study as many as 5 organizations obtained through the saturated sample method which is the object of this study. The results of the analysis of the t-test of the leadership style variable have a significant effect on employee performance. And the work discipline variable also has a significant effect on employee performance

Acknowledgment

Key word: Leadership Style, Work Discipline, Performance

©2025 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, kepemimpinan dan disiplin merupakan dua faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, disiplin berfungsi sebagai alat pengatur yang memastikan bahwa setiap anggota organisasi mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga membantu mencapai tujuan bersama (Prasetyo, 2023).

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus agar tercapai secara efektif. Definisi kinerja

organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Darmayadi et al., 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan (Chalim & Rosento, 2024). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin: Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Disiplin yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Interaksi antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan disiplin yang baik dapat menghasilkan kinerja organisasi yang optimal (Safrila & Oktiani, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi dan tingkat disiplin anggota dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Trang, 2019). Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, partisipatif, dan transformasional, dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja individu dalam tim. Sementara itu, disiplin yang baik tidak hanya berkontribusi pada ketertiban, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen individu terhadap pekerjaan (Haliza & Oktiani, 2024).

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompetitif menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan strategi kepemimpinan dan manajemen yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja organisasi agar dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Prasetyo, 2023). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para pemimpin dan manajer dalam mengelola tim serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen dalam konteks organisasi yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif, data yang digunakan yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada organisasi mahasiswa di universitas pamulang. Populasi yang digunakan yaitu mahasiswa yang bergabung pada organisasi di Universitas Pamulang, sampel penelitian yang digunakan yaitu menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan metode sampel tersebut akan memberikan hasil sampel yang lebih akurat dalam penelitian Ghazali, (2017); Sugiyono, (2020). Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

Hipotesis

H_1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,870	0,514	Valid
2	0,886	0,514	Valid
3	0,528	0,514	Valid
4	0,837	0,514	Valid
5	0,635	0,514	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,514 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,611	0,514	Valid
2	0,870	0,514	Valid
3	0,440	0,514	Valid
4	0,785	0,514	Valid
5	0,797	0,514	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil analisis yang dilakukan pada tabel 2, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R_{Hitung} lebih besar dari R_{Tabel} yaitu 0,514 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,755	0,514	Valid
2	0,812	0,514	Valid
3	0,783	0,514	Valid
4	0,437	0,514	Valid
5	0,707	0,514	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil analisis yang telah dilakukan melalui uji validitas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R_{Hitung} lebih besar dari R_{Tabel} yaitu 0,514 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Realibilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,798 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,698 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,730 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
	N	5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.3255235
Most Extreme Differences	Absolute	.254
	Positive	.254
	Negative	-.230
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov smirnov* diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang diartikan data residual regresi terdistribusi dengan norma, sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

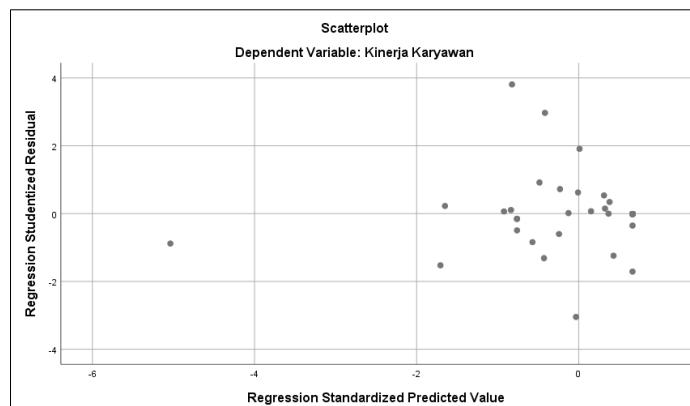
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	VIF
	Unstandardized Coefficients	B	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	2.112	2.920			.723	.473		
Gaya Kepemimpinan	.821	.120		.822	6.858	.000	.117	6.135
Disiplin Kerja	.189	.154		.147	1.228	.226	.117	6.135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,117 dengan nilai VIF sebesar 6,122. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yang diartikan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, (2024)

Dari data yang telah diuji ketahui dari Gambar 1, dapat dilihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data yang diperoleh dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.921	2.99287	2.010

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas, diketahui nilai durbin watson sebesar 2,010. Nilai dU untuk $n = 5$ dan $k = 2$ adalah 1,623 dan nilai 4-dU adalah 2,162 sehingga didapatkan perhitungan $1,623 < 2,061 < 2,376$. Dikarenakan nilai durbin watson berada ditengah-tengah antara dU dan 4-dU maka disimpulkan tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.882	4.316	1.131	.280
	X1	.009	.182	.011	3.549
	X2	.682	.232	.653	2.941

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis pada tabel untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(3,541 > 2,160)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil analisis pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(2,914 > 2,160)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 11. Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2	15.525	4.505	.000 ^b
	Residual	12	3.446		
	Total	14			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian diperoleh nilai fhitung > ftabel atau $(4,505 > 3,411)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.334	1.856

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau *Koefisien Determinasi* yaitu sebesar 0,334 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 33,4% sedangkan sisanya sebesar (100-33,4%) = 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan para mahasiswa anggota di Organisasi yang ada di Universitas Pamulang. Hal ini terjadi karena jarangnya terjadi pergantian ketua. Setiap pergantian pucuk pimpinan maka kebijakan yang sudah ada tidak diubah secara signifikan, sehingga efek dari gaya kepemimpinan dirasakan tidak memberatkan oleh para anggota. Demikian juga dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang hasilnya memuaskan. Seringkali pimpinan mencoba memberikan bimbingan dan motivasi serta membuat karyawan sadar akan pentingnya suatu kinerja, karena dalam hal ini yang karyawan butuhkan bukan hanya sekedar bimbingan dan motivasi tetapi yang paling mereka butuhkan adalah vitamin yang berbentuk finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trang, (2019) dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja searah. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukan bahwa item pertama yaitu anggota berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat

kerja merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi kinerja. Hal itu menunjukkan bahwa anggota memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku diorganisasi. Ketaatan pada peraturan akan membuat kenyamanan dan kelancaran untuk semua anggota dalam berkegiatan di organisasi. Selain itu indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada organisasi, anggota yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja anggota di organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian yang sama didapatkan oleh Taufik et al., (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga didapatkan hasil bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan hal ini berdasarkan nilai koefisien determinasi 0,655 atau 65,5% artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji Parsial diperoleh nilai thitung variabel X1 ($3,541 > 2,160$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel X2 ($2,914 > 2,160$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Uji simultan dengan nilai F hitung = $(4,505 > 3,411)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Darmayadi, S., Heriwibowo, D., & Hermanto, K. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1169–1175. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1622>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>

Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>