

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. ANEKA PUSTAKA MULTIMEDIA JAKARTA  
TAHUN 2023**

**Firdanita Wandira Dwi Putri**  
Afiliasi : STIE APRIN Palembang  
Email : [fwdp@stie-aprin.ac.id](mailto:fwdp@stie-aprin.ac.id)

**Kata Kunci :** Kinerja,  
Gaya Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja,  
Bidaya Kerja

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui metode survei dan analisis regresi berganda pada data yang diperoleh dari karyawan di berbagai tingkatan dan departemen, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan memberdayakan, motivasi kerja yang tinggi, serta budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan wawasan praktis bagi pemimpin organisasi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan, program motivasi, dan budaya kerja yang memacu kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

**Keywords:**  
Performance,  
Leadership Style,  
Work Motivation,  
Work Culture

**ABSTRACT**

*This research aims to investigate the impact of leadership style, work motivation, and work culture on employee performance. Through survey methods and multiple regression analysis on data obtained from employees at various levels and departments, this research found that an inclusive and empowering leadership style, high work motivation, and a work culture that supports collaboration and innovation significantly contribute to improving employee performance. . These results provide practical insights for organizational leaders to develop leadership strategies, motivation programs, and work cultures that spur individual and overall organizational performance.*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dan persaingan global yang melanda seluruh dunia telah menyebabkan konstelasi kompetisi antar bangsa makin dahsyat, sehingga persaingan antar idividu tidak dapat lagi dihindari. Di Indonesia, kecenderungan seperti itu juga melanda hampir seluruh organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, politik, sosial, maupun pendidikan. Dalam rangka merespon kecenderungan tersebut, maka tingkat kinerja menjadi sangat penting dan populer

karena dengan kinerja yang baik diharapkan kinerja organisasi dapat meningkat sehingga dapat diandalkan dalam medan persaingan.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”.

Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dalam proses melakukan pekerjaan tersebut terjadi interaksi antar manusia yang memiliki sifat, karakter, atau keunikan-keunikan individu yang berbeda-beda yang dibangun atas dasar nilai-nilai, aturan-aturan, atau kebiasaan-kebiasaan bersama. Dengan demikian, dalam budaya organisasi tercipta akumulasi hubungan yang kompleks yang potensial mendorong karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya atau sebaliknya.

Terkait dengan persoalan kinerja tersebut, di CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta juga terjadi kecenderungan serupa Dalam rangka meningkatkan performanya, manajemen CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta selama ini melakukan serangkaian upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, sejauh ini upaya tersebut membuahkan hasil yang optimal. Sebagai indikasinya ada sejumlah karyawan yang tidak mampu menuntaskan pekerjaannya tepat waktu dan dengan kualitas yang prima, sehingga mengganggu kinerja CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta secara keseluruhan. Atas dasar fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai kinerja karyawan CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta melalui perspektif gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi.

## **METODE**

Metodologi penelitian, terdiri dari dua kata, yaitu metodologi dan penelitian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), metodologi adalah ilmu tentang metode; uraian tentang metode. Sedangkan penelitian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penelitian adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Jadi, metodologi penelitian adalah suatu cara atau teknik untuk mendapatkan informasi dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian. Informasi atau data ini bisa dalam bentuk apa saja, literatur, seperti jurnal, artikel, tesis, buku, koran, dan sebagainya. Selain itu, metodologi penelitian bisa juga diperoleh melalui media elektronik seperti televisi atau radio. Bahkan sumber data bisa juga diperoleh dari survei atau wawancara.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah analitik kolerasional, untuk mengetahui dan mempelajari hubungan variabel satu terhadap variabel yang lainnya, memecahkan masalah melalui teori dan menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta Dalam penelitian ini, menekankan pada

analisis. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah (Suharsimi Anketun, 2002: dan Sugiyono, 2002):

a. Metode Deskriptif

Metode ini menggunakan analisis data yang di peroleh dengan di jabarkan kedalam pembahasan masalah.

b. Metode Kuantitatif

Menggunakan data kuantitatif untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta dilakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 101 orang. Untuk melihat instrumen penelitian dan data valid dan reliable, maka dilakukan analisa statistik untuk uji instrument dan data dengan menggunakan program SPSS 24

1) Uji Reability Instrumen dan Uji Validitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Mengukur reability instrumen dengan menggunakan program SPSS 24 menggunakan analisis scale Data tersebut dinyatakan reliable bila nilai Cronbach Alpha-nya diatas 0,6. Dengan menggunakan program SPSS 24, maka didapat hasil seperti tabel berikut

Tabel 1 : Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Apha Based On Standardized Items	N Of Items
.962	.964	15

*Sumber : Pengolahan Data SPSS 24*

Analisa :

Dari tabel Reliability Statistics diatas didapat koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,962 lebih besar dari 0.6 berarti instrument yang di uji reliable dengan jumlah pertanyaan 15.

Uji validitas data dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total variabel dengan hipotesis yang diajukan.

Ho: skor pernyataan berkorelasi positif dengan total skor variabel

Ha : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor variabel

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dua sisi untuk  $df = N - 2$ , dalam hal ini  $n =$  jumlah sampel. Pada variabel gaya kepemimpinan jumlah sampel ( $n$ ) = 101 dan besarnya  $df = 101 - 2 = 99$  dan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 didapat r tabel = 0.195

Keputusan :

Jika r hitung > r tabel, maka Ho diterima dan butir tersebut valid.

Jika r hitung < r tabel, maka Ho ditolak dan butir tersebut tidak valid.

Tabel 2 : Correlations

		r hitung	r tabel	Kesimpulan
item1	Person Correlation	.747 (**)	.195	Valid

		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
item2	Person Correlation	.705 (**)	.195	Valid
item3	Person Correlation	.765 (**)	.195	Valid
item4	Person Correlation	.875 (**)	.195	Valid
item5	Person Correlation	.875 (**)	.195	Valid
item6	Person Correlation	.860 (**)	.195	Valid
item7	Person Correlation	.860 (**)	.195	Valid
item8	Person Correlation	.799 (**)	.195	Valid
item9	Person Correlation	.739 (**)	.195	Valid
item10	Person Correlation	.716 (**)	.195	Valid
item11	Person Correlation	.812 (**)	.195	Valid
item12	Person Correlation	.853 (**)	.195	Valid
item13	Person Correlation	.875 (**)	.195	Valid
item14	Person Correlation	.860 (**)	.195	Valid
item15	Person Correlation	.860 (**)	.195	Valid

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 24*

Kesimpulan:

Dari table correlations seluruh item pernyataan valid. Berdasarkan kesimpulan tersebut pengolahan data selanjutnya hanya menggunakan item yang valid.

## 2) Uji Reability Instrumen dan Uji Validitas Data Variabel Motivasi Kerja

Mengukur reability instrumen dengan menggunakan program SPSS 24 menggunakan analisis scale. Data tersebut dinyatakan reliable bila nilai Cronbach Alpha-nya diatas 0.6. Dengan menggunakan program SPSS 24, maka didapat hasil seperti tabel berikut ;

Tabel 3 : Reliabilty Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Apha Based On Standardized Items	N Of Items
.927	.970	14

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 24*

Analisa:

Dan tabel Reliability Statistics diatas didapat koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,927 lebih besar dan 0,6 berarti instrument yang di uji reliable dengan jumlah pernyataan 15. Uji validitas data dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total variabel dengan hipotesis yang diajukan:

Ho : skor pernyataan berkorelasi positif dengan total skor variabel

Ha : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor variable.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dua sisi untuk  $df = N - 2$ , dalam hal ini  $n =$  jumlah sampel. Pada variabel motivasi kerja jumlah sampel  $(n) = 101$  dan besarnya  $df = 101 - 2 = 82$  dan  $\alpha (a) = 0,05$  didapat r tabel = 0.195

Keputusan:

Jika r hitung > r tabel, maka Ho diterima dan butir tersebut valid.

Jika r hitung < r tabel, maka Ho ditolak dan butir tersebut tidak valid.

Tabel 4 : Correlations

		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
item1	Person Correlation	.629 (**)	, 195	Valid
item2	Person Correlation	.699 (**)	, 195	Valid
item3	Person Correlation	.561 (**)	, 195	Valid
item4	Person Correlation	.780 (**)	, 195	Valid
item5	Person Correlation	.770 (**)	, 195	Valid
item6	Person Correlation	.802 (**)	, 195	Valid
item7	Person Correlation	.780 (**)	, 195	Valid
item8	Person Correlation	.730 (**)	, 195	Valid
item9	Person Correlation	.530 (**)	, 195	Valid
item10	Person Correlation	.685 (**)	, 195	Valid
item11	Person Correlation	.772 (**)	, 195	Valid
item12	Person Correlation	.802 (**)	, 195	Valid
item13	Person Correlation	.770 (**)	, 195	Valid
item14	Person Correlation	.802 (**)	, 195	Valid
item15	Person Correlation	.780 (**)	, 195	Valid

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 24*

### 3) Uji Reability Instrumen dan Uji Validitas Data Variabel Budaya Organisasi

Mengukur reability instrumen dengan menggunakan program SPSS 24 menggunakan analisis scale. Data tersebut dinyatakan reliable bila nilai Cronbach Alpha-nya diatas 0,6. Dengan menggunakan program SPSS 24, maka didapat hasil seperti tabel berikut

Tabel 5 : Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Apha Based On Standardized Items	N Of Items
.926	.926	15

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 24*

Analisa:

Dari tabel Reliability Statistics diatas didapat koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,926 lebih besar dari 0,6 berarti instrument yang di uji reliable dengan jumlah pernyataan 15. Uji validitas data dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan skor total variabel dengan hipotesis yang diajukan

Ho: skor pernyataan berkorelasi positif dengan total skor variabel

Ha: skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor variabel

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dua sisi untuk  $df = N-2$ , dalam hal ini  $n =$  jumlah sampel. Pada variabel budaya kerja jumlah sampel ( $n$ ) = 101 dan besarnya  $df = 101-2 = 99$  dan  $\alpha (a) = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,195

Keputusan :

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka Ho diterima dan butir tersebut valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka Ho ditolak dan butir tersebut tidak valid.

Tabel 6 : Correlations

		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
item1	Person Correlation	.561 (**)	, 195	Valid

		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
item2	Person Correlation	.562 (**)	, 195	Valid
item3	Person Correlation	.607 (**)	, 195	Valid
item4	Person Correlation	.827 (**)	, 195	Valid
item5	Person Correlation	.868 (**)	, 195	Valid
item6	Person Correlation	.727 (**)	, 195	Valid
item7	Person Correlation	.826 (**)	, 195	Valid
item8	Person Correlation	.753 (**)	, 195	Valid
item9	Person Correlation	.704 (**)	, 195	Valid
item10	Person Correlation	.654 (**)	, 195	Valid
item11	Person Correlation	.610 (**)	, 195	Valid
item12	Person Correlation	.727 (**)	, 195	Valid
item13	Person Correlation	.686 (**)	, 195	Valid
item14	Person Correlation	.727 (**)	, 195	Valid
item15	Person Correlation	.826 (**)	, 195	Valid

*Sumber : Pengolahan Data SPSS 24*

Kesimpulan :

Dan tabel Correlations seluruh item pertanyaan/pernyataan valid. Berdasarkan kesimpulan tersebut pengolahan data selanjutnya hanya menggunakan item yang valid.

#### 4) Uji Reability Instrumen dan Uji Validas Data Variabel Kinerja

Karyawan Mengukur reability instrumen dengan menggunakan program SPSS 24 menggunakan analisis scale. Data tersebut dinyatakan reliable bila nilai Cronbach Alpha-nya diatas 0,6. Dengan menggunakan program SPSS 24, maka didapat hasil seperti tabel berikut:

Tabel 7 : Reliably Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Apha Based On Standardized Items	N Of Items
.929	.929	15

*Sumber : Pengolahan Data SPSS 24*

Analisa :

Dan tabel Reliability Statistics diatas didapat koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,929 lebih besar dari 0,5 berarti instrument yang di uji reliable dengan jumlah pernyataan 15 Uji validitas data dengan melakukan korelasi antar skor bur pernyataan dengan skor total variabel dengan hipotesis yang diajukan

Ho : Skor pemyataan berkorelasi positif dengan total skor variabel

Ha : Skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor variable

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dua sisi untuk  $df = N - 2$ , dalam hal ini  $n =$  jumlah sampel. Pada variabel kinerja karyawan jumlah sampel ( $n$ ) = 101 dan besarnya  $df = 101-2=99$  dan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 didapat r tabel = 0,195

Keputusan :

Jika r hitung > r tabel, maka Ho diterima dan butir tersebut valid. Jika r hitung < r tabel, maka Ho ditolak dan butir tersebut tidak valid.

Tabel 8 : Correlations

		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
item1	Person Correlation	.761 (**)	, 195	Valid
item2	Person Correlation	.559 (**)	, 195	Valid
item3	Person Correlation	.526 (**)	, 195	Valid
item4	Person Correlation	.715 (**)	, 195	Valid
item5	Person Correlation	.753(**)	, 195	Valid
item6	Person Correlation	.826 (**)	, 195	Valid
item7	Person Correlation	.762 (**)	, 195	Valid
item8	Person Correlation	.621(**)	, 195	Valid
item9	Person Correlation	.700(**)	, 195	Valid
item10	Person Correlation	.595(**)	, 195	Valid
item11	Person Correlation	.765(**)	, 195	Valid
item12	Person Correlation	.695 (**)	, 195	Valid
item13	Person Correlation	.753 (**)	, 195	Valid
item14	Person Correlation	.826 (**)	, 195	Valid
item15	Person Correlation	.726 (**)	, 195	Valid

*Sumber : Pengolahan Data SPSS 24*

Keputusan ;

Dari table correclations seluruh item pernyataan valid. Berdasarkan kesimpulan tersebut pengolahan data selanjutnya hanya menggunakan item yang valid.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan tinggi yakni nital skor berkisar 4.2-5 dengan skor rata-rata adalah sebesar 4.35 artinya karyawan menganggap gaya kepemimpinan yang diterimanya dan CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta sangat baik dan sangat tinggi.

Persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang terjadi tinggi yakni nilai skor berkisar 3.4-4.2 dengan skor rata-rata adalah sebesar 4.20 artinya karyawan menganggap motivasi kerja yang terjadi di CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta baik dan tinggi.

Persepsi karyawan terhadap budaya organisasi tinggi yakni nilai skor berkisar 3.4-4.2 dengan skor rata-rata adalah sebesar 4.12 artinya karyawan menganggap budaya organisasi yang terjadi di CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta baik dan tinggi.

Persepsi karyawan terhadap kinerjanya tinggi yakni nilai skor berkisar 4.2-5 dengan skor rata-rata adalah sebesar 4.31 artinya karyawan menganggap gaya kepemimpinan yang diterimanya dari CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta sangat baik dan sangat tinggi.

Besar hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan baik maka akan diikuti kenaikan tingkat kinerja karyawan pada CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta, Analisa ini juga didukung oleh uji signifikansi dan analisa regresi serta uji normalitas.

Besar hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,270, sehingga terjadi hubungan yang rendah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja baik maka akan diikuti kenaikan tingkat kinerja karyawan pada CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta. Analisa ini juga didukung oleh uji signifikansi dan analisa regresi serta uji normalitas.

Besar hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,480, sehingga terjadi hubungan yang cukup

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta Tahun 2023*

dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi baik maka akan diikuti kenaikan tingkat kinerja karyawan pada CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta. Analisa ini juga didukung oleh uji signifikansi dan analisa regresi serta uji normalitas.

Pada Uji ANOVA terlihat F hitung (23.205) lebih besar dari F tabel (2,68) maka  $H_0$  ditolak. Berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama ada pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan. Dari analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 20.094 + 0.366X_1 + 1.383X_2 + 0.234X_3$ . kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,581, sehingga terjadi hubungan yang cukup dan positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dasmadi (2022). The Importance Of Human Resource Management In The Company. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Vol 4 No. 04 (2022)*.
- Dasmadi, D. (2023). Leadership models in a modern organizations. *Enrichment : Journal of Management, Vol. 12 No. 6 (2023): February*.
- Dasmadi Dasmadi, Nico Djundharto Djajasinga, Yane Mayasari, Sri Suparni, Iman Ahmad Gymnastiar (2023). Reskilling Tenaga Kerja: Strategi Kebijakan Menghadapi Pengangguran Akibat Revolusi Industri 4.0. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah, 256-265*.
- Deddi. dan Veithzal Rivai. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers. Mustofa, Hasan. 2000. Teknik Sampling. [www.google.com](http://www.google.com). Diakses 10 Januari 2011.
- Guritno, Bambang. dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal JRBI Vol 1. No 1. Hal: 63-74*.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFE. Haryobudi. 2010. Pengaruh GayaKepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Metro Hotel Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).
- Herpradipta, Anggakara. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kempimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RS Roemani Semarang). Tesis Fakultas Ekonomi UNDIP. (Dipublikasikan).
- Mangkunegara, A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Masrukhin, dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209*.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, Mandarmanyu. Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Gema Stikubank. Hal: 45-56. Sekaran, Uma. 2006*.



*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Pustaka Multimedia Jakarta Tahun 2023*

- Nimran, Umar. 2004. Perilaku Organisasi. Surabaya: CV. Citra Media. Parlinda, Vera. dan M. Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Purnamasari, A. Santi. 2008. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja fisik, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).
- Rachmawati, Enny. Y. Warella, dan Zaenal Hidayat. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Jurnal "Dialogue" JIAKP Kinerja Pegawai Bank. Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Research Methode For Business. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wahyudin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Semarang). Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta.