

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Park Land World Indonesia Rangkas Bitung Banten

<sup>1</sup>Siti Ipat Khoeriah , <sup>2</sup>Kadarmanta

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

<sup>1</sup>[Sitiipatkhoeriah05@gmail.com](mailto:Sitiipatkhoeriah05@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01768@unpam.ac.id](mailto:dosen01768@unpam.ac.id)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di PT Park Land World Indonesia Rangkasbitung Banten. Kualitas SDM merupakan aspek penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, terutama pada industri manufaktur yang menuntut kompetensi teknis, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan melibatkan 96 pegawai dari berbagai departemen yang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,758 dan nilai korelasi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM, dengan koefisien regresi 0,597. Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan konsisten terbukti membentuk perilaku kerja yang produktif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kualitas SDM dengan nilai determinasi 80,1%, yang berarti kedua variabel tersebut merupakan faktor utama dalam peningkatan kualitas SDM. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan serta membangun budaya organisasi yang suportif dan berorientasi pada pengembangan. Keduanya menjadi strategi penting dalam mewujudkan SDM yang kompeten, loyal, dan mampu berkontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia.

*Abstract - This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on the quality of human resources (HR) at PT Park Land World Indonesia Rangkasbitung, Banten. The quality of HR plays a strategic role in enhancing organizational competitiveness, particularly in the manufacturing industry, which requires technical competence, discipline, and adaptability. This research employs a quantitative method with an associative approach, involving 96 employees from various departments selected through a total sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that leadership has a positive and significant effect on HR quality, as indicated by a regression coefficient of 0.758 and a strong correlation value. This finding suggests that effective leadership contributes to increased competence, motivation, and professionalism among employees. Furthermore, organizational culture is also found to have a positive and significant effect on HR quality, with a regression coefficient of 0.597. A strong, adaptive, and consistent organizational culture fosters productive work behavior and creates a supportive environment for employee development. Simultaneously, leadership and organizational culture exert a strong influence on HR quality, with a determination value of 80.1%, indicating that these two variables are dominant factors in shaping high-quality HR within the organization. Overall, the findings emphasize the importance of strengthening leadership practices and cultivating a supportive organizational culture as strategic efforts to develop competent, committed, and high-performing human resources that can contribute effectively to organizational goals.*

**Keywords** : Leadership, Organizational Culture, Human Resource Quality.

## **PENDAHULUAN**

(Robbins & Judge, 2019) Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif dan dinamis, sumber daya manusia (SDM) menempati posisi strategis sebagai penentu keberhasilan organisasi. Saat ini, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau infrastruktur fisik semata, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan kapabilitas individu-individu di dalamnya. Menurut (Sunarto, 2020) SDM ialah orang yang dimanfaatkan tenaganya pada sebuah perusahaan sebagai motorik, sebagai manusia yang berpikir & sebagai perencana guna menggapai visi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu SDM kini dipandang sebagai aset utama yang berperan dalam kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan bersaing secara berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, seperti digitalisasi, otomatisasi, dan pergeseran preferensi konsumen, menuntut SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga adaptif secara kognitif dan perilaku (Robbins & Judge, 2019). Organisasi sebagai sistem sosial terdiri atas individu dengan latar belakang, nilai, serta pola pikir yang beragam. Dalam konteks sistem yang kompleks ini, sinergi antar personel menjadi kunci keberhasilan organisasi. Keragaman ini membutuhkan mekanisme koordinasi dan integrasi yang efektif, di mana peran kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi dua elemen krusial. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan menyinergikan potensi SDM, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai, norma, serta perilaku kolektif yang mendasari interaksi kerja (Sutrisno, 2020).

Kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengelola perubahan organisasi. Pemimpin yang memiliki visi strategis, kecerdasan emosional, serta kemampuan komunikasi yang baik, mampu menjadi penggerak utama organisasi dalam menghadapi tantangan yang kompleks. pemimpin yang berhasil tidak hanya menyusun visi jangka panjang, tetapi juga mampu memberdayakan anggota organisasi untuk mengembangkan potensi mereka secara berkelanjutan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku, otoriter, atau tidak responsif terhadap perubahan justru dapat menurunkan loyalitas, meningkatkan konflik, dan memperburuk moral kerja. (Robbins & Judge, 2019) Selain kepemimpinan, budaya organisasi turut menjadi faktor fundamental dalam membentuk perilaku kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif berfungsi sebagai pedoman bersama yang menyatukan orientasi kerja individu dengan tujuan organisasi. Scheins (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem keyakinan bersama yang membentuk cara berpikir, merasa, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya kerja yang terbuka, partisipasi, dan suportif akan menciptakan iklim yang kondusif bagi kolaborasi dan inovasi (Robbins & Judge, 2019).

Kualitas SDM sendiri merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal, kualitas ini mencakup aspek pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, serta kecerdasan emosional dan sosial. Widodo (2001) mendefinisikan kualitas SDM sebagai kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, yang dibentuk melalui proses pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan. Wirawan (2015) menambahkan bahwa kualitas SDM juga mencakup

aspek fisik (seperti kesehatan) dan psikologis (seperti motivasi dan sikap kerja), yang ke semuanya saling memengaruhi dalam mendukung kinerja organisasi. Dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan antara ekspektasi terhadap peningkatan kualitas SDM dan realitas implementasi kebijakan pengembangannya. Hal ini juga dialami oleh PT Park Land World Indonesia (PWI), sebuah perusahaan manufaktur sepatu yang berlokasi di Rangkasbitung, Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil observasi awal, PWI menunjukkan bahwa SDM-nya telah memiliki kompetensi teknis dan operasional yang baik. Namun, berbagai tantangan internal masih menghambat peningkatan kualitas secara menyeluruh.

Permasalahan yang teridentifikasi antara lain peningkatan beban kerja tahunan yang tidak diimbangi dengan pengembangan kapasitas individu, implementasi sistem rotasi kerja yang belum optimal, serta sistem penghargaan yang dinilai belum efektif. Akibatnya, muncul gejala kejenuhan kerja, penurunan motivasi, dan ketidakseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, komunikasi vertikal yang kurang terbuka antara manajemen dan karyawan menghambat penyampaian aspirasi dan masukan yang konstruktif. Tantangan-tantangan tersebut diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang masih bersifat *top-down* serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung keterlibatan aktif dan kolaborasi lintas divisi. Padahal, dalam lingkungan kerja industri manufaktur yang dinamis, diperlukan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan. Demikian pula, budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mathis & Jackson (2019:38) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi yang berperan penting dalam keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Manajemen SDM tidak hanya mencakup aspek administratif semata, tetapi juga pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan organisasi dalam proses pengelolaan SDM. Selaras dengan hal tersebut, Mathis & Jackson (2019:38) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik mencakup kegiatan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Mereka menekankan pentingnya integrasi manajemen SDM dalam strategi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

### **Teori Kepemimpinan**

Dalam kepemimpinan suatu organisasi, peranan pemimpin yang menentukan usaha pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya, dalam praktik pelaksanaan kepemimpinannya tidak luput dari teknik, cara atau gaya seperti apa yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Hal ini mengandung

pengertian bahwa maju mundurnya perjalanan kehidupan organisasi tergantung sampai sejauh mana kemampuan pemimpin tersebut dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Jadi seorang pemimpin dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis sesuai dengan bidang tugasnya, tetapi juga mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang koperatif yang kondusif dalam kehidupan organisasi serta mampu membina, memotivasi, mengkoordinasi orang-orang sekitarnya khususnya bawahannya, sehingga dengan penuh kesadaran dan keikhlasan mereka secara bersama-sama bersedia melakukan berbagai kegiatan secara efektif dan efisien.

Menurut Sutoro et al., (2020) Kepemimpinan seseorang ditujukan dengan kewibawaan pimpinan di mata pegawai, kekuasaan pimpinan untuk memutuskan sesuatu keputusan, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggung jawab pimpinan terhadap semua pegawai dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat. kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama Maduningtias et al., (2022).

### **Teori Budaya Organisasi**

Budaya sendiri yang dipaparkan oleh menurut (Kadarmanta, 2025) merupakan manifestasi kehidupan setiap orang dan kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan kaku dan statis. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dibagikan dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku anggotanya. Konsep ini berakar dari kajian psikologi organisasi, sosiologi, dan antropologi.

Robbins & Judge (2019:570) Scheins (2017:6) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan. Ia menekankan bahwa budaya organisasi bersifat mendalam dan sukar diubah, karena terinternalisasi dalam nilai-nilai bawah sadar individu. Penekanan Schein pada asumsi dasar ini menjadikan budaya sebagai kekuatan tak kasatmata namun kuat dalam mengarahkan perilaku. Mendalami pandangan Schein, Robbins & Judge (2019:570) menambahkan bahwa budaya organisasi juga mencakup dimensi intensitas dan kesatuan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Mereka menyoroti aspek kuat-lemahnya budaya yang dapat memengaruhi komitmen karyawan dan tingkat konflik. Jika budaya kuat, maka organisasi cenderung lebih stabil dan terarah.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menguji hubungan atau pengaruh antara dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, terhadap satu variabel dependen, yaitu kualitas sumber daya manusia. Menurut Sugiyono (2019:11), metode penelitian kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel dan bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Oleh karena

itu, pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh (bukan hanya mendeskripsikan kondisi) antar variabel. Dalam praktiknya, pendekatan asosiatif ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen berupa kuesioner, lalu data dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial, seperti regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Terikat dan Bebas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,691	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,677	Reliabel
3	Sumber Daya Manusia	0,709	Reliabel

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Dari tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel  $> 0,6$ , maka setiap butir pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, menurut Arikunto (1993:142) Reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya atau tidak. Instrumen tersebut merupakan alat untuk mengumpulkan data dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner.

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

		Statistics		
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Sumber Daya Manusia
N	Valid	96	96	96
	Missing	0	0	0
Mean		39,38	47,58	39,22
Median		40,00	48,00	39,50
Mode		39,00	48,00	40,00
Std. Deviation		3,59	3,83	3,60
Variance		12,87	14,65	12,97
Range		17,00	21,00	18,00
Minimum		31,00	36,00	29,00
Maximum		48,00	57,00	47,00

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut. Rata-rata (mean) skor untuk variabel Kepemimpinan sebesar 39,38 dengan standar deviasi 3,59, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan di perusahaan memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik, dengan variasi jawaban yang tidak terlalu besar. Median sebesar 40,00 dan modus 39,00 mengindikasikan distribusi jawaban

yang cenderung simetris dan tidak banyak dipengaruhi oleh nilai ekstrem.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Statistic	df	Nilai Sig.
1	Sumber_Daya	0,113	96	0,099
2	Kepemimpinan	0,104	96	0,325
3	Budaya Organisasi	0,127	96	0,114

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Berdasarkan table diatas bahawa Nilai signifikansi variable Kepemimpinan sebesar  $0,325 > 0,05$ , selanjutnya pada Variabel Budaya Organisasi dengan Nilai signifikansi sebesar  $0,114 > 0,05$ , dan terakhir adalah Variabel Sumber Daya Manusia dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi di atas  $0,05$ , sehingga berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas antara Variabel Kepemimpinan dan Variabel Sumber Daya Manusia**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sumber_Daya *	Between Groups	(Combined)	756,517	17	44,501	7,294	0,000
		Linearity	703,117	1	703,117	115,243	0,000
Kepemimpinan	Deviation from Linearity		53,399	16	3,337	0,547	0,913
		Within Groups	475,890	78	6,101		
Total			1232,406	95			

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikasnsi =  $0,913 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungna linier secara signifikan antara variable Kepemimpinan dan Variabel Sumber Daya Manusia.

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas antara Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Sumber Daya Manusia**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sumber_Daya *	Between Groups	(Combined)	629,702	18	34,983	4,469	0,000
		Linearity	496,032	1	496,032	63,372	0,000
Budaya_Organisasi	Deviation from Linearity		133,670	17	7,863	1,005	0,643
		Within Groups	602,704	77	7,827		
Total			1232,406	95			

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikasnsi =  $0,643 > 0,05$  Budaya Organisasi dan Variabel Sumber Daya Manusia.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel	Statistik Kolinieritas	
		Toleransi	VIF
1	Kepemimpinan	0,745	1,341
2	Budaya Organisasi	0,745	1,341

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Dapat dilihat pada tabel nilai tolerance pada X1 dan X2 adalah  $0,745 > 1$ , dan nilai VIF  $1,341 < 10$ . maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi**

No.	Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Durbin- Watson
1	Sumber Daya Manusia	Kepemimpinan	1,927
2		Budaya Organiasasi	

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Dapat dilihat dari tabel nilai DW 1,927, nilai ini jika kita bandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah sampel 96 dan variabel independen 2 maka diperoleh nilai dL adalah 1,6254 kurang dari nilai DW sebesar 1,927, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokolerasi.

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedestisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized		Standardized			
	B	Std. Error	Coefficients			
1 (Constant)	2,565	1,848		1,388	0,168	
Kepemimpinan	0,029	0,044	0,079	0,663	0,509	
Budaya_Organisasi	-0,043	0,041	-0,126	-1,059	0,293	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dan Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 9. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel Kepemimpinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 <sup>a</sup>	0,571	0,566	2,37292

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,755 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Sumber Daya Manusia. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,571 memberi pengertian bahwa 57,1% Kualitas Sumber Daya.

**Tabel 10. Nilai Koefisien Korelasi Determinasi Kepemimpinan terhadap Sumber Daya Manusia**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Error		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,357	2,683			3,487	0,001
Kepemimpinan	0,758	0,068	0,755		11,175	0,000

a. Dependent Variable: Sumber\_Daya

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Dari persamaan regresi tersebut diatas diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas sumber daya manusia. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengujiannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka untuk menguji nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan dapat digunakan dengan Uji-t, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh yaitu sebesar 11,175 sedangkan  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,664. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel kualitas sumber daya manusia adalah sangat berarti.

**Tabel 11. Nilai Koefisien Budaya Organisasi terhadap Sumber Daya Manusia**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 <sup>a</sup>	0,402	0,396	2,79889

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,634 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Sumber Daya Manusia. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,402 memberi pengertian bahwa 40,2% Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh Budaya Organisasi, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. *Std.*

*Error of the Estimate* merupakan kesalahan standar dari penaksiran dan bernilai 2,798 Dan nilai determinasi jauh dibawah standar kesalahan yang berarti koefisien korelasi budaya organisasi dan sumber daya manusia terdapat hubungan yang kuat.

**Tabel 12. Nilai Koefisien Korelasi Determinasi Budaya Organiasai terhadap Sumber Daya Manusia**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,807	3,582		3,017	0,003
Budaya_Organisasi	0,597	0,075	0,634	7,957	0,000

a. Dependent Variable: Sumber\_Daya

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Dari persamaan regresi tersebut diatas diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,597 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas sumber daya manusia. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengujiannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka untuk menguji nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan dapat digunakan dengan Uji-t, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh yaitu sebesar 7,957 sedangkan  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,664. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kualitas sumber daya manusia adalah sangat berarti.

**Tabel 13. Nilai Koefisien Kepemimpinan dan Budaya Organiasai terhadap Sumber Daya Manusia**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	0,657	0,649	2,13316

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Kepemimpinan

*Sumber : Hasil Output SPSS 25*

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,810 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dengan variabel sumber daya manusia. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,810 memberi pengertian bahwa 80,1% Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh kepemimpinan dan Budaya Organisasi, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. *Std. Error of the Estimate* merupakan kesalahan standar dari penaksiran dan bernilai 2,133 Dan nilai determinasi jauh dibawah standar

kesalahan yang berarti koefisien korelasi kepemimpinan dan budaya organisasi dan sumber daya manusia terdapat hubungan yang kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini

**Tabel 14. Tabel Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809,220	2	404,610	88,918	,000 <sup>b</sup>
	Residual	423,186	93	4,550		
	Total	1232,406	95			

a. Dependent Variable: Sumber\_Daya  
 b. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS 25

$F_{hitung}$  pada tabel anova tersebut digunakan untuk menguji apakah model persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang diajukan dapat diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model di atas dapat diterima.  $F_{hitung} = 88,918$  dan  $F_{tabel} = 3,09$  (dari tabel F) sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang digunakan dapat diterima. Atau dengan melihat probabilitasnya, terlihat bahwa probabilitasnya adalah  $0,00 < 0,05$  sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang digunakan dapat diterima.

**Tabel 15. Persamaan Garis Regresi X1 dan X2 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	1	(Constant)	0,917			2,979
	Kepemimpinan	0,586	0,071	0,584	8,296	0,000
	Budaya_Organisasi	0,320	0,066	0,340	4,829	0,000

a. Dependent Variable: Sumber\_Daya

Sumber : Hasil Output SPSS 25

- a. Koefisien variabel  $X_1$  (kepemimpinan) diperoleh sebesar 0,586 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar faktor kepemimpinan terpenuhi maka semakin tinggi tingkat peningkatan sumber daya manusia pula.
- b. Koefisien variabel  $X_2$  (budaya organisasi) diperoleh sebesar 0,320 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar budaya organisasi terpenuhi maka semakin tinggi tingkat sumber daya manusia pula.

**Pembahasan**

1. Analisis Hasil Pengujian Hipotesis

Dari hasil uji diperoleh persamaan regresi:  $Y = 9,357 + 0,758 X_1$ . Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,758, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) sebesar 0,758 satuan. Nilai koefisien ini menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga semakin baik praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kualitas SDM tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, pemimpin yang efektif mampu menjadi pendorong utama terciptanya tenaga kerja yang kompeten, beretika, dan memiliki komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,755 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan kualitas SDM. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan yang diterapkan perusahaan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan perilaku, motivasi, serta peningkatan kompetensi karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,571 memberi gambaran bahwa 57,1% variasi perubahan kualitas SDM dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, atau kompensasi. Temuan ini menguatkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kualitas SDM berada pada kategori tinggi sehingga tidak dapat diabaikan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Gibson dalam Wahyuddin (2008:153) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha menggunakan gaya mempengaruhi tanpa paksaan untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penekanan Gibson pada aspek pengaruh non-koersif memiliki relevansi kuat dengan temuan penelitian ini, karena pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang harmonis dan memberikan motivasi intrinsik terbukti mampu meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan rasa tanggung jawab, disiplin, keterampilan, dan loyalitas. Dengan demikian, pengaruh positif kepemimpinan yang ditemukan dalam penelitian ini menegaskan kembali bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak semata-mata diukur melalui wewenang formal, melainkan dari keberhasilannya mendorong karyawan agar terlibat aktif dan bertumbuh secara profesional. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan berorientasi pada pembinaan serta pemberdayaan merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang tepat, serta keteladanan dalam bekerja akan lebih mudah membentuk tenaga kerja yang berkualitas, berdedikasi, dan memiliki integritas tinggi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di PT Park Land World Indonesia Rangkasbitung Banten” dinyatakan diterima.

## 2. Analisis Hasil Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil uji statistik diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,807 + 0,597 X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,597, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya

organisasi akan diikuti oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,597 satuan. Pengaruh yang bersifat positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kualitas SDM di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman perilaku, orientasi nilai, dan standar kerja yang secara langsung meningkatkan sikap profesional, motivasi, serta kinerja individu dalam organisasi. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kualitas SDM. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar elemen pendukung, tetapi merupakan faktor fundamental yang membentuk perilaku kerja, etika profesional, dan proses pembelajaran karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,402 menggambarkan bahwa 40,2% variasi perubahan kualitas SDM dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, sistem penghargaan, dan motivasi intrinsik. Meskipun tidak sepenuhnya dominan, nilai  $R^2$  ini cukup besar untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan SDM yang berkualitas. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan para ahli bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dipahami, dianut, dan dilaksanakan bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan konsistensi perilaku, menumbuhkan rasa memiliki, dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), budaya organisasi yang adaptif dan mendukung pembelajaran berkelanjutan merupakan fondasi penting bagi pengembangan SDM. Nilai-nilai seperti profesionalisme, integritas, kedisiplinan, kerja sama, dan inovasi menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

### 3. Analisis Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,917 + 0,586 X_1 + 0,320 X_2$ . Persamaan ini memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) berkontribusi sebesar 0,586 dan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,320 terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Koefisien regresi yang bertanda positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang searah terhadap kualitas SDM. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan semakin kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat pula kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,810 mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kualitas SDM tergolong sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam membangun kapabilitas, karakter, dan profesionalisme karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,801 atau 80,1% juga menggambarkan bahwa sebagian besar variasi perubahan kualitas SDM dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti

lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, sistem penghargaan, atau pengalaman kerja. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan SDM yang kompeten dan berdaya saing. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun arah organisasi, memberikan motivasi, serta menciptakan komunikasi yang efektif antara manajemen dengan karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman bagi perilaku, etika kerja, dan kebiasaan sehari-hari karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur namun adaptif, harmonis namun tetap kompetitif. Hasil penelitian ini selaras dengan teori Gibson dalam Wahyuddin (2008:153) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi individu tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya memimpin yang tepat—baik melalui pemberdayaan, keteladanan, maupun komunikasi yang terbuka—akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas SDM. Teori Armstrong dan Taylor (2020:35) juga menguatkan temuan ini, di mana pengembangan SDM yang strategis sangat bergantung pada bagaimana pemimpin membentuk budaya organisasi melalui visi, nilai, dan arah kebijakan yang jelas. Pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mentransformasikan budaya organisasi menjadi sistem kerja yang produktif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Park Land World Indonesia Rangas Bitung Banten. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,571 memberi pengertian bahwa 57,1% Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh Kepemimpinan, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Park Land World Indonesia Rangas Bitung Banten. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,402 memberi pengertian bahwa 40,2% Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh Budaya Organisasi, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara Bersama sama terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Park Land World Indonesia Rangas Bitung Banten. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,810 memberi pengertian bahwa 80,1% Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh kepemimpinan dan Budaya Organisasi, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain

## **Saran**

1. Peningkatan Kualitas Kepemimpinan, Karena variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan (57,1%) dibandingkan budaya organisasi terhadap kualitas SDM, manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas para pemimpin atau atasan langsung. Pelatihan kepemimpinan, program mentoring, serta pembinaan berkelanjutan dapat dilakukan untuk memastikan para pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.
2. Penguatan Budaya Organisasi, Meskipun pengaruh budaya organisasi lebih rendah (40,2%) dibandingkan kepemimpinan, namun tetap memiliki kontribusi yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperkuat nilai-nilai organisasi seperti etos kerja, inovasi, kolaborasi, dan profesionalisme. Sosialisasi budaya kerja yang konsisten melalui pelatihan, insentif, dan contoh nyata dari manajemen dapat membantu internalisasi budaya tersebut dalam kehidupan sehari-hari karyawan.
3. Evaluasi Berkala dan Pengembangan SDM, Agar upaya peningkatan kualitas SDM berkelanjutan, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kepemimpinan dan implementasi budaya organisasi. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyempurnakan sistem pengembangan SDM, termasuk dalam hal pelatihan, promosi, dan penyusunan kebijakan sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Nusa Media.
- Alayida, N. F., Aisyah, T., Deliana, R., & Diva, K. (2023). Pengaruh Digitalisasi Di Era 4.0 Terhadap Para Tenaga Kerja Di Bidang Logistik. *Jurnal Economina*, 2(1), 254–268.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (15th Ed.)*. Kogan Page.
- Asbari, M., Bernarto, I., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2021). The Effects Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal Of Business And Society*, 22(1), 15–32.
- Chairani, Z. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1039–1049.
- Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang*. 12(2), 174–195.
- Faishol Zuhri, M. A., Hubeis, M., & Kunci, K. (2022). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 8(2), 233–242. <https://doi.org/10.34203/jimfe>
- Fry, L. W. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Realizing The Power Of Emotional Intelligence*.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., Sambul, S. A. P., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (Beta Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail, T., Rahman, F., & Ali, H. (2020). Participative Leadership And Its Impact On Organizational Commitment. *International Journal Of Economics, Business And Management Research*, 4(3), 123–132.
- Jayanthi, L. P. E. I., & Suniantara, I. K. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 99–114.
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Kadarmanta, R. A. (2025). *Perilaku Organisasi Dalam Organisasi Berbasis Kinerja* Penerbit. Cv.Eureka Media Aksara.
- Latunreng, W. And S. S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Ippsdm-Win.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Personnel Perspectives*. Cengage Learning.
- Nugraha, A. E. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan*.
- Nurmitasari, J., Margiyanti Utami, E., & Rahmawati, F. (2023). Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 5(1), 12–24.
- Prakoso, A., & Setiawan, D. (2021). Transaksional Leadership And Employee Performance In Indonesian Manufacturing Industries. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 76–85.
- Radiatmoko, T., Srikaningsih, A., & Kusumaningrum, E. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 630–643.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior (12th Ed.)*. Pearson Prentice Hall.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management (13th Ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Scheins, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership (4th Ed.)*. Jossey- Bass.
- Scheins, E. H. (2017). *Organizational Culture And Leadership (5th Ed.)*. Wiley.
- Sondang P. Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18–38.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(4), 411–420.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th Ed.)*. Kencana.
- Widodo, S. (2001). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widya, R., & Prakoso, A. D. (2020). Sistem Reward Dan Pengaruhnya Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia*, 67–78.
- Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Aplikasi*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum, Kasus Dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2020). *Leadership In Organizations (9th Ed.)*. Pearson.
- Yusuf, M. (2015). *Metode Penelitian*. Prenadamedia Group.