

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kaha Group Bandung

Yudi Ferdiana Permana

Universitas Teknologi Digital, Ferdianayudi99@gmail.com

Pitri Handayani

Universitas Teknologi Digital, pitrihandayani@student.stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan _ tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja Staff PT Kaha Group. bandung

Desain/Metode _ Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana job description karyawan PT Kaha Group Bandung

Temuan _ Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung sangat baik untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan

Implikasi _ karyawan PT Kaha Group Bandung bekerja dengan baik, seluruh karyawan sampai manajemen bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik sehingga berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan

Originalitas _ Hasil penelitian menambahkan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh dan dominan dalam mengelola sebuah organisasi atau bisnis.

Tipe Penelitian _ Studi Literatur

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan Latar Belakang

Perusahaan harus memperhatikan kinerja seorang karyawan sebagai suatu hal yang penting dan penting, karena penurunan kinerja pegawai akan berdampak negatif bagi perusahaan, karena penurunan kinerja tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga menjadi batu sandungan bagi perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Sebagai tempat berlindung yang aman bagi karyawannya, organisasi harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar masalah tidak berlanjut dan menyebar dari karyawan lama ke karyawan baru. Dengan mengetahui akar penyebab permasalahan tersebut, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang ketika berusaha mempengaruhi orang lain (Hasibuan & Bahri, 2018). Gaya kepemimpinan dibangun oleh pemimpin, yang berarti bahwa perilaku pemimpin mempengaruhi anggota tim untuk membentuk gaya kepemimpinan mereka sendiri. Gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan tersendat-sendat ketika perusahaan memiliki karyawan yang potensial dan bertalenta, tetapi tidak dipimpin oleh manajer yang bijak, maka potensi karyawan tersebut terbuang sia-sia.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan dalam mempengaruhi hasil perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja dengan anggota, baik atau buruk. Budaya tidak hanya berarti adat dan budaya daerah Indonesia, tetapi juga dapat menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai karakteristik organisasi. PT Kaha Group Bandung merupakan perusahaan manufaktur bergerak di bidang garment, Majalaya - Bandung, Indonesia. Selain produk Garment, perusahaan ini juga memproduksi kaos kaki.

Hasil studi pendahuluan yang penulis temui di lapangan para pekerja PT Kaha tidak terlepas dari permasalahan aktivitas mereka yang ditandai dengan menurunnya kualitas kerja, misalnya hasil kerja pegawai yang hanya mencapai tujuan minimalnya. Penurunan beban kerja ditandai dengan kurangnya pekerja yang bekerja secara maksimal, sering terjadi keterlambatan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang ditentukan tidak tepat waktu, dan kurangnya kerjasama antar pekerja, semua hal tersebut menandakan adanya penurunan produktivitas di PT. Kaha. Grup Bandung.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi penulis selama penelitian ini, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengevaluasi penelitian yang dilakukan. Selain itu perlu dilakukan perbandingan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung. Di bawah ini adalah salah satu penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

| No | Penulis dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------|--|--|
| 1 | Riko Junaidi & Febri Susanti (2018) | Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik dinas pendidikan Sumatera Barat | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Diklat Baltekkomdik Provinsi Sumatera Barat. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Diklat Baltekkomdik Provinsi Sumatera Barat. |

II. Kajian Teori

Penelitian literatur adalah bagian penting dari penelitian kami. Penelitian kepustakaan disebut juga penelitian kesusastraan atau penelitian kepustakaan. Tinjauan literatur adalah deskripsi atau deskripsi literatur tentang bidang atau topik tertentu. Ini memberikan gambaran tentang apa yang peneliti atau penulis diskusikan atau debatkan, teori atau hipotesis yang didukung, masalah penelitian yang disajikan atau disajikan, metode dan metode yang tepat. Randolph (2009) mendefinisikan pencarian literatur atau penelitian literatur sebagai berikut:

Analisis dan sintesis data, berfokus pada bukti daripada kutipan bibliografi, merangkum dan menarik kesimpulan dari isi literatur. Tinjauan literatur adalah analisis dan sintesis informasi yang berfokus pada bukti daripada kutipan bibliografi sederhana, meringkas isi literatur dan menarik kesimpulan tentang isi literatur. Menurut para ahli, pengertian penelitian adalah:

Kata belajar berasal dari kata kaji yang berarti (1) pelajaran; (2) Penelitian (tentang sesuatu). Kata penelitian berarti dalam arti dasar dari kata penelitian proses, metode, penelitian (penelitian mendalam); Penelitian (KBBI, 1999:431).

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fidler, penjelasan gaya kepemimpinan yang disebutkan oleh Pace dan Faules (Hasibuan & Bahri, 2018) adalah perilaku seseorang ketika berusaha mempengaruhi orang lain. Menurutnya, kepemimpinan memiliki kekuatan pendukung yang mendorong energi kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang dinilai baik berfokus pada menepati janji, memberikan penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi, dan bertindak dengan hangat dan memberi semangat, menunjukkan cinta dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dipersepsikan buruk mengancam, meremehkan, berperilaku tidak pengertian, dan menentukan serta menyusun peran mereka sendiri dan peran bawahan mereka untuk mencapai tujuan. Menurut (Mathis & Jackson, 2013), tujuan dan manfaat manajemen adalah sebagai berikut:

- a) Kepastian arah dan tujuan
- b) kebanggaan
- c) kepercayaan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Robbins, S., 2018) ada empat karakter utama yaitu iman, harapan, optimisme dan tekad. Dua faktor lain yang mungkin berperan adalah interpretasi moralitas dan peristiwa kehidupan.

- a) Iman adalah percaya bahwa kita dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Rasa percaya diri membuat manajer lebih termotivasi untuk sukses, lebih gigih dalam mengatasi masalah dan menerima tantangan.
- b) Harapan, keadaan motivasi positif berdasarkan tekad dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.
- c) Optimisme mengacu pada proses kognitif melihat situasi dari perspektif positif dan memiliki harapan positif untuk masa depan. Pemimpin yang optimis sangat positif tentang kemampuan mereka dan hasil yang mereka capai. Anda menghadapi hidup dengan rasa kelimpahan, bukan kelangkaan.
- d) Ketangguhan, kemampuan untuk pulih dan beradaptasi dengan situasi yang tidak nyaman / kemampuan untuk beradaptasi secara positif terhadap kesulitan dan kecelakaan. Kemampuan untuk bangkit kembali dari masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih mampu.
- e) Penafsiran moral, yaitu kemampuan membuat keputusan etis tentang benar atau salah dan baik atau buruk. Penafsiran moral adalah proses seumur hidup. Pemimpin tidak mementingkan diri sendiri dan membuat keputusan yang melayani kebaikan kelompok, organisasi atau komunitas yang lebih besar; Mempromosikan keadilan dan mencapai apa yang benar bagi masyarakat.
- f) Peristiwa besar adalah peristiwa yang membentuk kehidupan.

Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut para ahli, untuk menjadi pemimpin sebenarnya ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Karena proses manajemen harus berjalan lancar jika beberapa pedoman ini diterapkan. Indikator kontrol adalah misalnya

- a) Anda memiliki strategi bisnis yang jelas
- b) Memperhatikan pekerjaan anggota dan mendorong mereka
- c) Menuntut semua anggota untuk berorientasi pada kualitas
- d) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- e) penyelesaian konflik antar anggota yang tepat (Sukoco et al., 2020)
- f) Sementara itu (Rizal & Radiman, 2019) indikator gaya kepemimpinan antara lain misalnya.

a. pergerakan

Manajer mengawasi karyawan Manajer mengatur sesi pelatihan reguler Manajer mengawasi karyawan.

b. komunikasi

Manajer menyampaikan informasi tentang pekerjaan dan kinerja pekerjaan kepada karyawan. Hubungan antara bawahan dan atasan Pengambilan Keputusan Manajer membuat dan mengambil keputusan berdasarkan saran dan pendapat karyawannya

c. pendelegasian tugas

Pemimpin memberdayakan bawahannya untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan keputusan mereka sendiri Dari kesaksian pengalaman sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik ditandai dengan keinginan untuk motivasi, keterampilan dan motivasi untuk berpartisipasi dalam masalah apapun.

Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi

Budaya organisasi adalah cara berpikir mendasar yang diajarkan kepada karyawan baru setiap hari untuk merasakan, berpikir, dan bertindak dengan benar (S.P. Robbins, 2014).

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama di antara para anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Secara rinci, sistem makna bersama ini merupakan seperangkat kualitas terpenting yang dihargai oleh sebuah organisasi (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem atau cara, tertulis atau tidak, yang dianut organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda, perusahaan profit tentunya memiliki budaya yang berbeda dengan instansi publik seperti kepolisian, namun perusahaan profit atau instansi pemerintah tetap memiliki fungsi budaya organisasi yang sudah dimilikinya, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi :

- a) Sebagai batas yang jelas bagi lingkungan, organisasi atau kelompok.
- b) Sebagai perekat bagi karyawan untuk mendapatkan rasa memiliki, partisipasi dan tanggung jawab dalam organisasi.
- c) Stabilitas sistem sosial ditingkatkan sedemikian rupa sehingga lingkungan kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan dan konflik ditangani dengan lebih efektif.
- d) yaitu sebagai mekanisme kontrol untuk membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.
- e) Karena subkultur baru secara keseluruhan. Mampu mengintegrasikan kegiatan anggota organisasi yang terdiri dari orang-orang dari budaya yang berbeda. Kami merancang perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan memahami cara mencapai tujuan organisasi.
- f) sebagai sarana untuk memecahkan masalah pokok organisasi.
- g) Sebagai acuan dalam membuat rencana bisnis.
- h) Sebagai sarana komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya dan antar anggota organisasi (Muis et al., 2018). Fungsi budaya organisasi menunjukkan peran atau kegunaan budaya organisasi. Keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh peran budaya dalam organisasi. Berfungsinya budaya organisasi menunjukkan peran atau kegunaan budaya organisasi. Keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh peran budaya dalam organisasi.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinick (Wibowo, 2016), tugas budaya organisasi terbagi menjadi empat, yaitu:

Berikut penjelasan tentang cara kerja budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya Mengenali perusahaan sebagai perusahaan yang inovatif melalui pengembangan produk baru. Identitas suatu organisasi menunjukkan karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

- 2) Menumbuhkan komitmen bersama Perusahaan dapat membuat karyawannya bangga menjadi bagian darinya. Para anggota organisasi berbagi komitmen bersama terhadap standar internal organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang ingin dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial Karena kepositifan dan penguatan lingkungan kerja, konflik dan perubahan organisasi yang berkelanjutan dapat membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan stabil tanpa turbulensi.
- 4) Mengubah perilaku Mengubah perilaku dengan membantu anggota menjadi lebih sadar akan lingkungannya.
- 5) Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir logis dan rasional.

Dari pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kegiatan ini menentukan apakah budaya organisasi dilaksanakan dengan baik atau hanya program yang ditetapkan tetapi tidak dilaksanakan.

Jenis Jenis Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu kerangka kerja yang dibentuk oleh sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang tujuannya untuk memecahkan suatu masalah yang mereka hadapi. Budaya organisasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. (Nafis, 2021) mengusulkan empat jenis budaya organisasi, yaitu:

1. Orang yang sulit, budaya macho Budaya organisasi dicirikan oleh orang-orang yang terbiasa mengambil risiko besar untuk kemenangan cepat tanpa berpikir bahwa mereka benar, dalam budaya organisasi jenis ini kerja sama tim tidak penting artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu . yang dianggap penting dan tidak boleh dijadikan kesempatan untuk belajar dari kesalahan.
2. Budaya "bekerja/bermain keras" Budaya perusahaan ini mendorong karyawan untuk mengambil risiko kecil dan mengharapkan keputusan yang cepat. Budaya organisasi ini mengutamakan penjualan.
3. Berinvestasi dalam budaya Anda Budaya ini adalah lingkungan di mana risiko dan keputusan besar dibuat sebelum hasilnya diketahui.
4. Budaya proses Budaya organisasi yang kecil dan berisiko rendah:

Karyawan hanya fokus pada melakukan, bukan pada hasil.Sementara (Wibowo, 2014) tipologi budaya organisasi secara umum diterapkan di hampir semua organisasi, namun masih ada budaya tertentu yang lebih penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada 4 (empat) budaya khusus yang penting bagi suatu organisasi, yaitu:

1. Budaya Layanan Pelanggan
2. budaya keselamatan.
3. Budaya keragaman
4. budaya kreativitas.

Berikut penjelasan yang peneliti uraikan tentang hakikat budaya organisasi, yaitu:

- 1) Budaya Layanan Pelanggan. Banyak perusahaan berusaha menciptakan budaya layanan pelanggan yang berfokus pada kualitas layanan. Organisasi yang berhasil menciptakan budaya pelayanan telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku karyawan terhadap pelanggan.
- 2) Budaya keselamatan Studi menganalisis bahwa budaya berorientasi keselamatan berarti tingkat keselamatan yang lebih tinggi untuk organisasi dan lebih sedikit kecelakaan dan insiden.
- 3) Budaya keragaman, budaya keragaman mengubah diskriminasi. Jika pada awalnya selalu merekrut hanya orang kulit putih dan laki-laki saja, itu berubah dengan mempekerjakan pemimpin minoritas yang lebih baru, mengganti sisi laki-laki dewan dengan perempuan, menawarkan pelatihan keragaman dan segala macam tindakan token lainnya.
- 4) Budaya kreatif Budaya kreatif mempengaruhi kuantitas dan kualitas ide kreatif organisasi. Mengingat pentingnya ide dan inovasi baru di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi berfokus pada penguatan budaya kreativitas.

Dari uraian jenis budaya organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh budaya yang digunakan dalam organisasi tersebut. Jenis budaya organisasi harus sesuai dengan nilai dan kebutuhan yang berlaku dalam organisasi.

Manfaat Budaya Organisasi

Budaya yang kuat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku anggotanya karena kohesi dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal untuk kontrol perilaku yang tinggi. Budaya berakar pada tradisi, jadi budaya mencerminkan apa yang dilakukan, bukan apa yang aman. (Wibowo, 2014), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Membantu mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.
- b. Untuk meningkatkan kohesi tim antar departemen, departemen atau unit organisasi yang berbeda sehingga menjadi perekat yang mengikat orang-orang dalam organisasi.
- c. Membentuk perilaku karyawan dengan mempromosikan kombinasi nilai-nilai inti dan perilaku yang diinginkan yang memungkinkan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan koherensi, menyelesaikan konflik, dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- d. Meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka rasa memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai serta mendorong mereka untuk berpikir positif tentang diri mereka sendiri dan organisasi. Dapat meningkatkan perilaku dan motivasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Robbins (Sutrisno, 2014) menyebutkan beberapa manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Jelaskan peran yang membedakan organisasi satu sama lain. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda, sehingga sistem dan proses dalam organisasi harus memiliki akar budaya yang kuat.
- b) Menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat membuat Anda merasa memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi.
- c) Mengutamakan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
- d) memelihara stabilitas organisasi. Kesatuan komponen organisasi yang dihubungkan oleh pemahaman budaya yang sama menjadikan kondisi organisasi relatif stabil.

Indikator Budaya Organisasi

Dari uraian jenis budaya organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh budaya yang digunakan dalam organisasi tersebut. Jenis budaya organisasi harus sesuai dengan nilai dan kebutuhan yang berlaku dalam organisasi.

Efektivitas organisasi dalam menerapkan Prinsip dapat diukur dengan beberapa metrik. Indikator budaya organisasi dibagi menjadi lima, sebagai berikut:

- a) Kepercayaan diri para anggota organisasi, yang secara sadar mengusahakan kepuasan melalui pekerjaannya, mengembangkan diri, mengharapakan aturan dan menawarkan produk yang bermutu dan pelayanan yang tinggi.
 - 1) 1)Anggota mendapat kesenangan berasal pekerjaannya.
 - 2) 2)Para peserta bergerai meluaskan awak dan keterampilannya.
 - 3) 3)Anggota menurut pokok yang berlaku
- b) Agresivitas peserta jawatan kuasa menetapkan target yang mencabar tetapi realistis, merakit merencanakan agenda pekerjaan dan skema kepada mencengkau target dan bergerai mencapainya tambah semangat.
 - 1) Anggota proaktif dan tidak selalu bersendel depan kode pemimpin.
 - 2) Anggota menyelenggarakan agenda dan bergerai menyelesaikannya tambah setia.
- c) Kepribadian peserta yang respek, ramah, jaga dan peka terhadap kesenangan institut tiru sangat hirau terhadap pihak kesenangan nasabah, setia nasabah internal maupun nasabah eksternal.
 - 1) Setiap peserta saling berkhidmat dan menamai masa bertemu.
 - 2) Anggota institut saling membantu.
 - 3) Setiap peserta mengambung-ambung friksi pendapat.

- d) Kegiatan peserta jawatan kuasa memiliki etos pelepasan kreatifitas, kuantitas, jenis dan efisiensi.
- 1) Anggota selalu mengambang-ambung jenis bagian dalam kekuatan kesibukan merakit.
 - 2) Anggota selalu berinovasi kepada menyetel ihwal-ihwal baru dan bermanfaat.
 - 3) Setiap peserta selalu bergerak kepada hidup secara membantu dan efisien.
- e) Koordinasi peserta anak buah jawatan kuasa kepada kerjasama yang setia dan relasi yang membantu dan penyelarasan tambah peran serta berlaku peserta, yang depan gilirannya berorientasi depan periode kesenangan dan pakta berikut yang tinggi.
1. Setiap jawatan anak buah diolah melintas rimba uraian dan sinergi.
 2. Setiap tersua bagian bagian dalam institut pekerjaan selalu diolah tambah setia (Edison, E., Yohny, A., and Komariyah, 2016). Kemudian menurut Tampubolon, budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut:
- a) Pertimbangan risiko yang inovatif Berdasarkan kesepakatan karyawan bahwa penetapan standar disesuaikan dengan kemungkinan risiko organisasi. Dengan demikian, peraturan yang dibentuk oleh kesepakatan bersama memperkuat tanggung jawab mereka dengan mengurangi risiko yang menimbulkan kerugian.
- b) Perhatian terhadap Masalah Secara Detail Kecermatan seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tingkat kualitas orang yang memperhatikan detail sehingga lebih tanggap terhadap berbagai masalah guna menemukan solusi yang tepat.
- c) Berorientasi pada hasil yang dicapai Kemudian manajer mampu mengarahkan karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar tujuan organisasi tercapai.
- d) Kesepakatan dengan kepentingan seluruh karyawan Dapat dikatakan bahwa organisasi berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Artinya ketika seorang anggota menghadapi suatu masalah, mereka tidak segan-segan untuk membaginya dengan orang lain sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan bersama
- e) Agresif dalam bekerja Tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai apabila hasil kerja dapat memenuhi kriteria yang ditentukan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan juga harus menjaga kesehatannya. Ketika orang terlalu bersemangat dengan pekerjaan mereka, beberapa dari mereka mengabaikan kesehatan mereka. Jika kesehatannya stabil, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Putra, R., Ernila, K., & Suyono, 2019).

Kinerja

Pengertian Kinerja

Prestasi adalah gerakan, tindakan, pencapaian, tindakan atau tindakan sadar yang diarahkan pada pencapaian tujuan terpaku. Kinerja adalah eksekusi kriya beberapa terpaku, setia kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai oleh seseorang atau rombongan kelompok bagian dalam menyamakan instansi kesibukan sepakat pakai bagasi yang dibebankan kepadanya (Hamid, 2016). Selain itu, aliran yang gaib mengenai efektivitas adalah bilangan kesatuan atau fase keberhasilan seseorang bagian dalam menangani instansi tenggang era kala terpaku dibandingkan pakai berbagai harapan seperti: Standar kriya, korban atau korban eksplisit yang disepakati berikut atau kapabilitas yang teka ditentukan sebelumnya. pada (Astuti, R. and Prayogi, 2018). Berdasarkan pemeriksaan sebelumnya, kapabilitas menjadikan eksekusi kriya seorang orang upahan yang memegang dominasi dan bagasi kepada mengambil korban perserikatan (Pulungan, 2017). Pendapat lain juga mencurahkan bahwa kapabilitas ditinjau bersumber jenis kala kriya menjadikan eksekusi kriya karyawan dan partisipasi kepada mengambil korban yang teka ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2014).

Efisiensi adalah eksekusi kriya yang bisa dilakukan oleh seseorang atau rombongan kelompok bagian dalam suatu perserikatan, sepakat pakai dominasi dan tanggung jawabnya masing-masing, kepada mengambil korban perserikatan itu secara sah, tanpa menduga hukum, dan pakai konvensional dan etika (Muis et al., 2018).

Berdasarkan filsafat sejumlah tangan bisa disimpulkan bahwa kapabilitas orang upahan adalah tata krama jiwa yang berproses dan membangun perlengkapan yang bisa membantu perbanyak perserikatan atau perusahaan bekas kelompok termuat berproses. Tujuannya adalah kepada memasrahkan pengenalan bahwa setiap kesibukan yang dilakukan menjadikan penjelmaan bersumber pencapaian seseorang atau rombongan kelompok yang mengimplementasikan fungsinya.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dalam pendekatan dan sifatnya, menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang dianalisis di dalamnya bersifat deskriptif, bukan berupa angka-angka seperti penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Moloeng (2018), "penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan pengalaman partisipan, seperti perilaku, pengamatan, motivasi, tindakan dan lain-lain. Artinya, data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah data kualitatif dengan menggunakan pengumpulan data kualitatif penelitian kualitatif sehingga Anda mampu menemukan fenomena pada subjek yang ingin Anda jelajahi lebih dalam.

Subjek Penelitian

Populasi adalah domain yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik dan fitur tertentu yang telah ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti yang sedang dipelajari. Pada dasarnya ini tidak berarti hanya beberapa individu yang berwujud manusia, tetapi juga dapat berwujud hewan, barang, dan benda-benda alam lainnya. Populasi merupakan objek kajian dengan sifat yang hampir sama. Privatisasi kekhasan kontekstual bertujuan untuk mengembangkan informasi tentang perilaku prososial terhadap kelompok untuk melakukan pemilihan objek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Populasi Penelitian

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang dipelajari dan disimpulkan darinya. Orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kaha Group yang berjumlah 2000 orang dari industri yang berbeda.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan atau keseluruhan (Adi, 2004. 101). Peneliti menanyakan kepada peneliti tentang subyek potensial dan sumber penelitian lain yang dianggap cocok untuk memberikan informasi yang peneliti butuhkan. Ukuran sampel sangat bergantung pada apa yang ingin diketahui peneliti, apa tujuan penelitian, konteks saat ini, apa yang dianggap bermanfaat dan apa yang dapat dilakukan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.

Validitas yang dicapai dalam penelitian kualitatif mengacu pada informasi sampel kasus yang dipilih bukan angka, sehingga sampel dipilih secara acak untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Orang-orang yang hadir pada acara tersebut. Peneliti mewawancarai pelapor yang diwawancarai di PT Kaha Group Bandung

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber pengumpulan data, peneliti menggunakan data primer dalam penelitian ini yaitu. H. Informasi diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui metode dan teknik pengumpulan data, observasi, wawancara dan alat ukur lain yang dirancang khusus untuk data yang menjadi subjek penelitian. tujuan peneliti (Adi, 2004:57).

Pengamatan Pertama

Purwanto (dalam Barow dan Kelvin, 2018:94) Pengamatan ini adalah metode atau cara menganalisis dan merekam perilaku evaluasi secara sistematis dengan melihat atau mengamati secara langsung orang atau kelompok sasaran. Peneliti melakukan observasi partisipan, yaitu. peneliti terlibat dalam pengoperasian objek pengamatan atau digunakan sebagai sumber data penelitian (Batrowi dan Suwandi, 2018:106).

1. Observasi

Tujuan observasi ini terutama untuk merekam atau menggambarkan perilaku yang sebenarnya dan untuk memahami perilaku itu. Melalui observasi, peneliti berharap dapat menemukan permasalahan terkait pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaha Group, seperti:

- a. Perilaku mencurigakan
- b. Penekanan suara
- c. Bahasa tubuh
- d. Perilaku prososial mis.
- e. Hubungan dengan orang lain (di dalam atau di luar komunitas).

Hal ini dimaksudkan sebagai teknik bantu dalam proses wawancara agar peneliti dapat memperoleh keabsahan data melalui triangulasi teknik.

2. Wawancara

Selain observasi lapangan, peneliti menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data. Wawancara adalah metode pengumpulan informasi melalui komunikasi, yaitu melalui hubungan pribadi antara peneliti dan sumber informasi. Wawancara dilakukan karena diasumsikan hanya subjek yang memahami dirinya sendiri, sehingga informasi yang tidak diperoleh melalui observasi atau cara lain akan diperoleh melalui wawancara (Adi, 2004, 73).

Populasi adalah domain yang dapat digeneralisasikan yang terbentuk dari objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik dan fitur yang telah ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti yang sedang dipelajari. Pada dasarnya ini tidak berarti hanya beberapa individu yang berwujud manusia, tetapi juga dapat berwujud hewan, barang, dan benda-benda alam lainnya. Populasi adalah objek penelitian dengan karakteristik yang hampir sama. Privatisasi fitur spesifik konteks bertujuan untuk mengembangkan informasi tentang perilaku prososial terhadap kelompok agar pemilihan objek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Uji Keabsahan Data

Metode ulasan informasi yang digunakan harus sepakat pakai sifat analisis kualitatif, yaitu. ulasan informasi induktif. Uji hakikat informasi mengecek evidensi informasi yang diterima. Teknik yang digunakan bagian dalam analisis ini kepada mengecek validitas informasi adalah tiga rupa triangulasi, yaitu:

1. Ketekunan dan refleksi Tingkatkan kegigihan wawancara dan observasi agar informasi dan rangkaian peristiwa terkumpul dengan aman dan sistematis.
2. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan kebenaran informasi dari sumber lain. Kebenaran informasi diverifikasi dengan membandingkannya dengan sesuatu selain informasi dan membandingkannya dengan informasi yang diterima. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan . 3 Triangulasi sumber membandingkan dan memverifikasi keakuratan informasi yang diperoleh pada waktu yang berbeda dan dengan instrumen yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti juga mewawancarai orang-orang yang paling dekat dengan target. B. Triangulasi metode bertujuan untuk membandingkan gabungan data yang diperoleh dengan metode tertentu dengan informasi yang diperoleh dengan metode lain untuk memahami masalah dan sumber yang sama.

3. Perluasan partisipasi Dalam perluasan partisipasi ini, peneliti menyertakan pengamatan dan wawancara dalam berbagai setting dan peristiwa sebagai alat pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk menggali budaya, makna dan interpretasi dari hal-hal yang ada. Metode Analisis Data Analisis data merupakan langkah yang paling penting dalam memperoleh hasil penelitian. Analisis data adalah proses mengumpulkan data untuk interpretasi.

Analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data dan setelah pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara utuh tentang subjek yang diteliti dan tidak bertujuan untuk menguji hipotesis (Adi, 2004, 117).

Menurut Miles dan Hubennan (Basrowi dan Suwandi), analisis data melibatkan tiga kegiatan, antara lain:

- 1) Reduksi data Tahap ini merupakan pemilihan, pemusatan, abstraksi dan transformasi data mentah dari lapangan Inti dari reduksi data adalah proses penggabungan dan penggabungan data dalam format yang berbeda ke dalam bentuk tulisan untuk dianalisis.
- 2) Penyajian data Setelah pengumpulan data, peneliti mengklasifikasikan atau mengelompokkan hal-hal yang serupa untuk membantu peneliti menarik kesimpulan.
- 3) Membuat kesimpulan Pada tahap ini peneliti membandingkan data yang diperoleh dengan data hasil wawancara dengan subjek dan informan untuk menarik kesimpulan.

IV. Hasil Dan Pembahasan Pembahasan

Berdasarkan wawancara dan observasi peneliti, peneliti memperoleh temuan yang dapat dijadikan dasar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung.

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi, baik yang mencari laba maupun tidak mencari laba, selama periode waktu tertentu. Lebih khusus Armstrong dan Baron (Fahmi, 2011:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis.

Organisasi, peningkatan kinerja adalah kepuasan konsumen dengan bisnis. Latijn Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah perhitungan untuk menentukan tingkat pelaksanaan kegiatan/rencana/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana teknis organisasi. Sistem. Personalialia, evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan sejawat dalam industri yang sama, dalam hal ini orang yang bekerja sebagai pekerja produksi, yaitu. H. Siti (2020), Penilaian kinerja, budaya organisasi dan disiplin dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja dan bawahan.

Menurut Informan pertama yaitu Antonius selaku Staff Compliance langsung dari karyawan yang bekerja sebagai operator menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk meningkatkan Kinerja, Menurut Antonius faktor - faktor tersebut dapat diatasi dengan cara mentraining kembali para atasan untuk bisa lebih mengarah kepada pemimpin yang bisa menjadi roll model untuk para bawahannya, bagitupun untuk para karyawan untuk di training kembali dan diberikan pengarahan untuk lebih memahami apa yang menjadi budaya organisasi dari perusahaan dan memperbanyak papan pemberitahuan tentang kinerja yang baik dan memuaskan serta sanksi yang akan di tegaskan berlaku untuk semua bagian departement perusahaan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan meminimalisir pelanggaran yang mungkin terjadi (Contoh menurunnya performa kinerja itu akan di potong bayaran / lembur sukarela itupun sudah berjalan namun jika masih belum ada efek jera untuk para pelanggar akan kami beri teguran tegas berupa surat peringatan). kemudian Informan 2 dan 3 selaku sesama Staff PPC, informan 2 mengatakan "Sebagai staff akan selalu memberikan contoh yang terbaik kepada

para karyawan (operator), yah walaupun mungkin belum maksimal" informan 3 mengatakan " Siap mengikuti dan merealisasikan dalam pelatihan untuk lbh meningkatkan kinerja ".

Kemudian penulis melakukan crosscheck kepada beberapa karyawan (operator) Berikut penuturannya, menurut siti selaku operator " Gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi sudah sangat baik untuk diikuti dan dijalankan dalam hal kewajiban sebagai karyawan yang bekerja di PT Kaha Group Bandung Mungkin hanya perlu lebih diarahkan saja beberapa pemimpin dan juga karyawan yang tidak taat akan aturan dengan cara di training kembali tujuannya untuk mengingatkan kembali hak dan kewajiban sebagai pegawai".

Berdasarkan penjelasan dan cerita para informan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung sangat baik dan setiap karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan, dan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan memberikan pengarahan serta pelatihan setiap bulannya dengan cara mentraining.

Meningkatkan Kinerja

Berikut hasil wawancara Menurut antonius menyatakan bahwa "Hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan selalu mengevaluasi kinerja pemimpin, budaya organisasi, pada semua departement yang diterima dari kotak saran / kritik pada setiap bulannya, serta meningkatkan pengarahan atau training secara berkala mengembangkan ilmu kepemimpinan untuk seluruh pimpinan juga seluruh karyawan untuk selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

Menurut sadia selaku staff ppc menyatakan "Hal yang sama bahwa dirinya akan memberikan contoh yang terbaik kepada para karyawan (operator)" Sedangkan menurut Nurhayati selaku staff ppc bahwa "selain karyawan (operator) para staff juga pimpinan harus memperhatikan keterampilan dan kehati hatian dalam bekerja".

Faktor Internal dalam meningkatkan Kinerja PT Kaha group Bandung

Menurut Antonius, beliau menyatakan bahwa "orang harus selalu berusaha memotivasi dan memaksimalkan kerja karyawan, apapun jabatannya, sehingga harus dilakukan secara kolektif, dan saling mengevaluasi sesama rekan kerja." Model yang baik yang harus diadopsi oleh semua Bawahan sebagai panutan sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Namun manajer tetap perlu memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti: Manajemen sangat baik sebagai panutan, mungkin ada beberapa yang tidak mengelola semua karyawannya secara maksimal dan memenuhi semua kebutuhan dengan sangat baik."

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap apresiasi kinerja, seiring dengan gaya kepemimpinan terdapat budaya organisasi yang perlu diperhatikan. di mana karakteristik yang mendasari karakter seseorang berhubungan dengan kriteria referensi untuk kinerja yang unggul atau efektif dalam tugas atau situasi.

Menurut Antonius, "Sebagai pejabat *eksekutif* yang melatih karyawan dan seluruh jajaran manajemen, kami tetap memanfaatkan budaya organisasi yang ada dengan menyelenggarakan pelatihan dan uji kompetensi bagi setiap calon dan karyawan di PT Kaha Group Bandung, dan kami selalu berupaya untuk meningkatkan karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik." Menurut Sadia, "PT.

Pengetahuan dalam industri *clothing*, atau pakaian karena dalam industri *clothing* tidak cukup hanya dengan usaha menjahit saja harus selalu teliti dalam pekerjaan, tanggung jawab, semangat dalam bertindak dan selalu mencari yang terbaik. hasil Berdasarkan hasil wawancara di atas, tentunya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam faktor internal yang meningkatkan kinerja dalam menghasilkan produk terbaik.

Faktor Eksternal dalam meningkatkan Kinerja PT Kaha group Bandung

PT Kaha Group Bandung, tidak termasuk faktor internal. Faktor eksternal tidak begitu penting salah satunya adalah rekan kerja, dimana menurut Liyanto (2018) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama baik sendiri maupun berkelompok dalam suatu instansi. Rekan kerja berperan penting dalam mencapai tujuan instansi dan mempengaruhi kinerja pegawai lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan kerja instansi.

Menurut Sadia yang mengatakan bahwa “kinerja maksimal juga datang dari rekan-rekan yang selalu berusaha untuk memimpin dan berkolaborasi untuk mengembangkan produk yang berkualitas”. Menurut Nurhayat, “Namun demikian, seluruh karyawan selalu didorong untuk menjadi pendengar yang baik dan saling menerima pendapat. Diharapkan akan muncul ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.”

Hal ini menunjukkan bahwa selain penggerak internal dan efikasi diri perusahaan, penggerak eksternal juga karyawan yang stabil dan saling membantu merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Kaha Group Bandung. Jika setiap karyawan hanya memikirkan dirinya sendiri, yang selain menurunkan kinerja juga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan, ketidakcocokan antar rekan kerja menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Deden Nugraha (2020) Penulis tentang Peningkatan Kinerja Karyawan Klinik Pratama Marlina dan Eni Kirwani (2020) Pengaruh Hubungan Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervensi PT. Grup Utama Palembang.

V. Penutup Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Kaha Group Bandung bekerja dengan baik, seluruh karyawan sampai manajemen bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dalam berpakaian, yang berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan. . faktor internal dan eksternal salah satunya adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan selalu memotivasi atau mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan PT Kaha Group Bandung, meningkatkan kinerja karyawan PT Kaha Group Bandung, selain kinerja, adalah rekan kerja yang mendukung yang selalu mendorong karyawan untuk terus mengabdikan pada organisasi.

Baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, namun menurut penelitian saya, gaya kepemimpinan lebih berpengaruh dan dominan dalam mengelola sebuah organisasi atau bisnis. Kepemimpinan yang baik adalah *role model* atau panutan bagi bawahan atau karyawan. dan seorang pemimpin yang tahu bagaimana menjalankan bisnis organisasi dengan baik dan lancar.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perusahaan, karena keberadaan pemimpin yang baik adalah kapten perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan organisasi karena kepemimpinan berfungsi sebagai koordinator, sebagai motivasi yang membawa organisasi menuju puncak kesuksesan. Dengan kepemimpinan yang membawa puncak kesuksesan perusahaan. Dengan kepemimpinan yang baik, ia menjadi panutan atau panutan bagi bawahan atau karyawan serta pemimpin yang mampu mengelola organisasi dengan baik dan lancar.

Saran

Berdasarkan penelitian atau analisis yang dilakukan penulis, maka penulis dapat menjadikan saran-saran yang diyakini dapat bermanfaat bagi penulis dan perusahaan khususnya PT Kaha Group Bandung sebagai tanggapan unik di masa mendatang.

1. Peningkatan kinerja pegawai harus terus dilakukan bahkan terus menerus ditingkatkan, walaupun kinerja pegawai dapat dievaluasi baik oleh auditor internal maupun eksternal, tidak tertutup kemungkinan masih ada pegawai yang belum menunjukkan kinerja terbaiknya.
2. Saran untuk menempatkan, Pimpinan yang lebih senior untuk setiap departemen.
3. Meningkatkan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dari para manajer yang memotivasi dan membimbing bawahannya agar lebih fokus dan bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.
4. Di sisi lain, agar peneliti selanjutnya memperluas penelitiannya dengan memasukkan perspektif lain, seperti B. Stres kerja dan turnover karyawan.

Daftar Pustaka

Ekonomi dan Bisnis UMSU, 1 (1), 1-13.

Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ekonomi*, 14 (2), 176-184.

Melalui manajemen sumber daya manusia:

<https://mekari.com/blog/human-resource-management/#:~:text=Manajemen sumber daya manusia>

Menurut budaya organisasi:

<https://amp.kompas.com/skola/read/2021/04/20/125355969/management-organization-pengertian-fungsi-struktur-dan-pera>

gaya manajemen sebagai berikut:

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/read-artikelManagement>

Nafis, H. (2021). budaya perusahaan. Tugas utama.

Nasion, A. E, & Lesmana, MT (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Prosiding Konferensi Internasional*.

Saripuddin, J. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi

Siagian, SP (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D (Sutopo (ed.)). Alfabet. Tutkimus: Deden Nugraha (2020), Marlina Majalaya Clinic, *Journal of MSDM*, 2020

Sutrisno, E. (2014). *Yrityskulttuuri*. Kencana Pranada Medien.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, RAD Kualitatif*. bandung

Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Nusantara - Tilat Medanissa.