

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN

Jarot Prasetyo, Abdul Haris, Dwi Wahyu Setiani

Universitas Widya Dharma Klaten
Email: jarotprasetyopakje@gmail.com
Abdulhariss@gmail.com
DWsetiani@gmail.com

Article Info	Abstract
ARTICLE HISTORY Received: 18/10/2025 Reviewed: 22/10/2025 Revised: 28/10/2025 Accepted: 5/11/2025 DOI: 10.54840/wijob.v4i2.396	<i>Employee performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to them. Success in a company is influenced by the performance of its employees. Leadership style and organizational culture within a company are factors that influence the quality of employee work. This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance through self-confidence as a mediating variable. A total of 100 employees at CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten were respondents in this study. Research data were obtained through questionnaires, interviews, and documentation using quantitative research methods. Leadership style and organizational culture were independent variables, performance was a dependent variable, and self-confidence was an intervening variable. Data analysis using AMOS with validity testing, reliability testing, normality testing, outlier testing, and model fit testing (SEM) techniques. This study shows that leadership style and organizational culture variables significantly affect self-confidence. Leadership style and organizational culture variables significantly affect employee performance. Self-confidence variables can mediate the influence of leadership style and organizational culture variables on employee performance</i> <i>Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, and Self-Confidence</i>

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi yang membantu sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dijelaskan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua bentuk umum kepemimpinan yaitu ditetapkan dan muncul secara alami. Kepemimpinan sebagai suatu proses, diterapkan pada individu baik dalam peran yang ditetapkan maupun peran yang muncul secara alami (Gemini, 2021).

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang melalui gagasan yang dibuat oleh pemimpin dan diterapkan kepada anggota organisasi.

Sebagai variabel pemediasi, Kepercayaan diri pada karyawan sangatlah penting. Menurut Bandura dalam (Indriani, 2022), mengemukakan bahwa kepercayaan diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

CV. Sari Kayu Jaya adalah CV yang bergerak dibidang produksi kayu lapis yang berlokasi di Dk, Bunder Rt.16/Rw.08, Logede, Karangnongko, Klaten. Kayu lapis atau yg sering disebut tripleks adalah sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu yang direkatkan bersama-sama sehingga menjadi lebih tebal. CV Sari Kayu Jaya ini menjual berbagai jenis kayu seperti *plywood*, *barecore*, *balken* dan *veneer* dari bahan kayu sengon.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya dapat di CV SKJ ini tidak jauh dari kinerja para karyawannya, sehingga didapat indikasi rendahnya kinerja karyawan, yaitu seperti karyawan dituntut dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan oleh para pemimpinnya sehingga karyawan merasa dikejar waktu, untuk mengikuti budaya organisasi seperti norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, serta adanya fenomena kepercayaan diri yang mempengaruhi kinerja para karyawan yang masih rendah. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan diri di CV Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
5. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wibowo, 2017) Kepemimpinan merupakan individu yang mau memanfaatkan kedudukannya untuk memberi motivasi serta mendukung usaha yang bersifat inovasi bagi organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Triatna (2015) Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi yang berupa keyakinan, orang-orang dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya tentang peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan mereka.

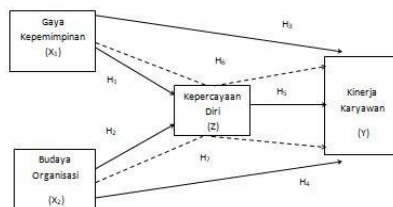
Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Fattah (2017:9), adalah hasil atau keluaran (hasil) dari pekerjaan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau institusi.

Kepercayaan Diri

Kepercayaan Diri merupakan pengarah terhadap diri yang dilakukan karyawan terhadap kinerja yang berkaitan dengan perusahaan (Yemseran & Andi, 2023).

Rerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan diri di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.

- 2 Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepercayaan diri di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.
- 3 Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.
- 4 Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.
- 5 Ada pengaruh signifikan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.
- 6 Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepercayaan diri di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.
- 7 Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepercayaan diri di cv. Sari Kayu Jaya (SKJ) 2 Kabupaten Klaten.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten yang beralokasikan di Dk, Bunder Rt.16/Rw.08, Logede Karangnongko Klaten. Telp (081327422245).

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian atau dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer merupakan data hasil pengisian kuesioner/google form variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepercayaan Diri (Z).

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang ada hubungannya dengan penelitian, misalnya dari buku dan dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:125).

Adapun populasi dalam penelitian ini 100 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Arikunto dalam Putri, D. (2018:5) menyatakan bahwa populasi kurang

dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif
2. Uji validitas
3. Uji reliabilitas
4. Uji normalitas
5. Uji *Goodness of Fit*
6. Uji hipotesis

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	73	73%
Perempuan	27	27%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 73 orang (73%) dan perempuan sebanyak 27 orang (27%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-27	46	46%
28-37	31%	31%
38-47	23%	23%
Jumlah	100	100%

Hal ini menunjukkan pada usia 18-27 tahun merupakan usia produktif dan mempunyai semangat bekerja di lapangan lebih tinggi dari pada usia 28-37 dan usia 38-47.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	36	36%
SMA/SMK	64	64%
Jumlah	100	100%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Pendidikan	Jumlah	Presentase
1 Tahun	45	45%
2 Tahun	37	37%
3 Tahun	11	11%
>3 Tahun	7	7%
Jumlah	100	100%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja selama 1 tahun.

Uji Validitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Batas	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN	X1.1	0,834	>0,5	Valid
	X1.2	0,787		Valid
	X1.3	0,781		Valid
	X1.4	0,838		Valid
	X1.5	0,826		Valid
BUDAYA ORGANISASI	X2.1	0,873		Valid
	X2.2	0,936		Valid
	X2.3	0,843		Valid
	X2.4	0,805		Valid
	X2.5	0,887		Valid
KINERJA KARYAWAN	Y.1	0,800		Valid
	Y.2	0,852		Valid
	Y.3	0,782		Valid
	Y.4	0,800		Valid
	Y.5	0,820		Valid
KEPERCAYAAN DIRI	Z.1	0,806		Valid
	Z.2	0,864		Valid
	Z.3	0,740		Valid
	Z.4	0,809		Valid
	Z.5	0,871		Valid

Ghozali (2017) mengemukakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *factor loading* (*standardized loading*) $> 0,5$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*) dan AVE (*Average*

Variance Extracted), dimana memiliki kriteria jika nilai CR > 0,7 dan AVE > 0,5 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Variabel	CR	AVE	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,907	0,683	Keliabel
Budaya Organisasi	0,939	0,735	Keliabel
Kinerja Karyawan	0,906	0,656	Keliabel
Kepercayaan Diri	0,911	0,654	Keliabel

Uji Normalitas

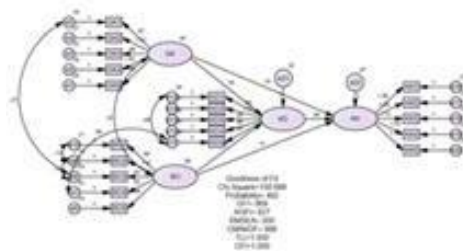
Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 24.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 menurut Ghozali (2017). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada tabel berikut:

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK5	1.000	5.000	-.357	-1.456	-.100	-.205
KK4	1.000	5.000	-.618	-2.524	.719	1.468
KK3	1.000	5.000	-.314	-1.281	-.373	-.762
KK2	1.000	5.000	-.578	-2.359	.079	.162
KK1	2.000	5.000	-.249	-1.016	-.341	-.696
KD1	1.000	5.000	-.501	-2.047	-.228	-.464
KD2	1.000	5.000	-.754	-3.077	.603	1.231
KD3	1.000	5.000	-.868	-3.545	1.551	3.165
KD4	1.000	5.000	-.544	-2.223	.275	.561
KD5	1.000	5.000	-.539	-2.200	.080	.163
BO1	1.000	5.000	-.659	-2.689	.513	1.048
BO2	1.000	5.000	-.679	-2.773	-.201	-.410
BO3	1.000	5.000	-.591	-2.414	-.041	-.084
BO4	1.000	5.000	-.586	-2.391	-.311	-.636
BO5	1.000	5.000	-.716	-2.924	-.243	-.496
GK1	2.000	5.000	-.357	-1.458	-.238	-.486
GK2	1.000	5.000	-.613	-2.502	.401	.819
GK3	1.000	5.000	-.892	-3.643	1.945	3.970
GK4	1.000	5.000	-.653	-2.667	.829	1.693
GK5	1.000	5.000	-.869	-3.548	1.326	2.706
Multivariate					-7.879	-1.328

Berdasarkan tabel, uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio*(c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -1.328 berada di dalam rentang -2,58.

Uji Goodness of Fit

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:



Uji Hipotesis

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
Chi-square	Diharapkan kecil	138.699	Fit
Significant probability	≥ 0.05	0.492	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Fit
GFI	≥ 0.90	0.869	Marginal Fit
AGFI	≥ 0.90	0.827	Marginal Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	0.998	Fit
TLI	≥ 0.90	1.000	Fit
CFI	≥ 0.90	1.000	Fit
NFI	≥ 0.90	0.909	Fit
IFI	≥ 0.90	1.000	Fit

Uji Hipotesis Langsung

		Estimates	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepercayaan Diri	<--- Gaya Kepemimpinan	.554	.111	5.014	***	Positif Signifikan
Kepercayaan Diri	<--- Budaya Organisasi	.349	.074	4.694	***	Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<--- Gaya Kepemimpinan	.239	.089	2.682	.007	Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<--- Budaya Organisasi	.111	.056	1.989	.047	Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<--- Kepercayaan Diri	.492	.098	5.036	***	Positif Signifikan

1. Pengujian Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Diri

Menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 554 dan nilai C.R 5,014. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kepercayaan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga (H1) diterima diri.

2. Pengujian Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Diri

Menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 349 dan nilai C.R 4.694. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga (H2) diterima.

3. Pengujian Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 239 dan nilai C.R 2.682. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,007 ($p < 0,05$). Sehingga (H3) diterima.

4. Pengujian Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 111 dan nilai C.R 1.989. Pengujian signifikansi

pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,047 ($p < 0,05$). Sehingga (H_4) diterima.

5. Pengujian Pengaruh Variabel Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 492 dan nilai C.R 5.036. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga (H_5) diterima.

Uji Hipotesis Mediasi

6. Pengujian Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Pemediasi Kepercayaan Diri

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.554	Sobel test: 3.53951827	0.07700709	0.00040086
b 0.492	Aroian test: 3.50472382	0.07777161	0.00045708
s_a 0.111	Goodman test: 3.57537004	0.07623491	0.00034973
s_b 0.098	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $3.5395 > 1.96$ karena tingkat signifikansi jauh lebih kecil $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa kepercayaan diri menjadi variabel mediasi pada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian (H_6) yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel pemediasi Kepercayaan Diri (Z)” didukung.

7. Pengujian Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Pemediasi Kepercayaan Diri

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.349	Sobel test: 3.4373794	0.04995317	0.00058737
b 0.492	Aroian test: 3.40171889	0.05047683	0.00066963
s_a 0.074	Goodman test: 3.47418544	0.04942396	0.00051241
s_b 0.098	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $3.4373 > 1.96$ tingkat signifikansi jauh lebih kecil $0,000 < 0,05$ (5%) . Dengan demikian (H_7) yang menyatakan “Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel pemediasi Kepercayaan diri (Z)” didukung.

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepercayaan diri.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kepercayaan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel mediasi Kepercayaan Diri (Z).
7. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediasi Kepercayaan diri (Z).

Daftar Pustaka

- Afandi, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ependi, N.H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmu pendidikan STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, Melayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, a. d. (2022). *pengaruh disiplin kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada hotel travello kota bandung*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kim, J. H. and Jang, S. N. (2018) 'Seafarers' quality of life: Organizational culture, self-efficacy, and perceived fatigue', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), pp. 1–9. doi: 10.3390/ijerph15102150.
- Larasati, s. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In M. Dra. Sri Larasati, *manajemen sumber daya manusia* (p.5). Deepublish.
- Ren, L., & Shen, H. (2024). The relationship between servant leadership and team innovation performance: *Mediating effect of self-efficacy*. *Heliyon* 10(6).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, Aprianti Yofita. (2013). *Menumbuhkan Kepercayaan Diri Melalui Kegiatan Bercerita*, Jakarta.: Amzah.
- Rivai, A. (2023). *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt. Bank Sulselbar. Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitanggang, D.H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kepercayaan karyawan Pt. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif; Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sultan, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Putra unggul Kupang. *Innovative: Jurnal Of Social Science Research*, 2023, 3.3: 4103-4115.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku
- Sutama (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Surakarta: Fairus Media.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syahril., & Ningrum, T.A. (2021). *Perilaku dan budaya organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Yemseran, O., Saharuddin, A., & Syam, A., H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Maros. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 128-141.



Widya Dharma Journal of Business

Journal homepage: <https://journal.unwidha.ac.id/index.php/wijob>

E ISSN 2829 - 3439
