



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR POS CABANG DEPOK 2

Raya Pasaribu¹, Agustini²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

rayapasaribu17@gmail.com¹, tiniagus1608.at@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dengan adanya penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui serta menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2. Berikut adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data ialah dengan memberikan penjelasan dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk model yang digunakan dalam analisis data ialah model analisis regresi linear berganda.

Pada hasil uji regresi menunjukkan dengan angka 55,0% menjelaskan dengan faktor-faktor kinerja karyawan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sedangkan untuk sisanya 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan pada hasil uji F semua variabel menunjukkan secara simultan kepada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} 14,461 > F_{tabel} = 2,920$. Untuk hasil uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil $t_{hitung} (0,969)$ budaya organisasi menunjukkan hasil analisis yaitu $t_{hitung} (4,096)$ yang dimana $t_{tabel} (2,042)$ maka secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan untuk kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil $t_{hitung} (0,969)$ motivasi kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (0,038)$ dimana $t_{tabel} (2,042)$ tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to be able to determine and analyze the Influence of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on the performance of Depok Branch Post Office employees 2. The following is the type of research used to analyze data is to provide an explanation with a data collection method using questionnaires. A short model used in data analysis is the multiple linear regression analysis model. The regression test results showed that 55.0% explained employee performance factors by leadership style, work motivation and organizational culture while the remaining 54% were explained by other factors that were not studied in this study. Based on the results of the F test, all variables show simultaneously the variables of leadership style, work motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{calculate} 14.461 > F_{table} = 2.920$. For the results of the T test, it shows that the leadership style variable shows the results of $t_{count} (0.969)$, organizational culture shows the results of the analysis, namely $t_{count} (4.096)$, where $t_{table} (2.042)$, then partially organizational culture has a significant effect on employee performance at the Depok Branch Post Office 2. As for the leadership style variable, it showed the results of $t_{count} (0.969)$, work motivation showed the results of $t_{calculate} analysis (0.038)$, where $t_{table} (2.042)$ did not have a significant effect on employee performance at the Depok Branch Post Office 2

Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performane

(*) Corresponding Author : Raya Pasaribu¹, rayapasaribu17@gmail.com¹, 083874579397

INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang melalui aktivitas yang dilakukan organisasi dan perusahaan. Maka agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai diperlukannya mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia salah satu yang penting dari suksesnya berorganisasi atau dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki kompetensi yang tinggi dan keterampilan yang membuat perusahaan maju. Sebagaimana mestinya perusahaan tidak mungkin berjalan tanpa adanya SDM atau memiliki SDM akan tetapi tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Sebagai salah satu yang sangat berpengaruh dalam suksesnya suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan salah satu faktor yang terpenting pula. Selain itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pula dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi maupun lainnya dapat mempengaruhi tujuan perusahaan ataupun organisasi yang ingin di capai kedepannya. Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam menghadapi tantangan yaitu dengan menyediakan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas baik. Karena hal itu pentingnya dorongan untuk menyemangati sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kepemimpinan tempat bekerja juga merupakan salah satu yang berpengaruh bagi kenyamanan karyawan.

Menurut George R. Terry dalam Mifta Thoha (2019:5) Merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja serta mudah menyesuaikan dengan segala keadaan serta kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahannya dalam bentuk perilakunya terhadap karyawan untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dan pendorong semangat, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam hal pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan saat ini di Kantor Pos Cabang Depok 2 dinilai beberapa karyawan belum maksimal dalam mensosialisasikan visi dan misi perusahaan. Pimpinan belum memiliki strategi yang optimal untuk mencapai suatu visi dan misi tersebut. Apabila keadaan ini berlanjut, maka akan mengakibatkan kondisi di perusahaan menjadi tidak kondusif yang mengakibatkan penerapan SOP akan menjadi lemah, sehingga berdampak pada tidak adanya pendelegasian tugas ke bawahan ketika pimpinan tidak berada di tempat.

Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada sisi aspek motivasi, pimpinan dinilai kurang melakukan dorongan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Diantara lain kurangnya memberikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, kurangnya memberi kesempatan kepada mereka untuk percaya diri mengutarakan ide-ide untuk proses pengambilan keputusan dan dalam memberikan apresiasi serta kurangnya pengakuan atas prestasi kinerja yang telah dilakukan atau tercapai. Sehingga dirasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hal tersebut.

Beberapa faktor tersebut diatas selain faktor kepemimpinan dan motivasi kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada pula budaya organisasi yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan pastinya memiliki sistem atau ciri masing-masing budaya organisasi yang dapat diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini biasanya budaya organisasi melibatkan pengalaman, ekpetasi dan nilai di dalamnya. Penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi. Jika pola kepemimpinan sudah terarah, motivasi kerja tinggi, budaya organisasi yang sudah diterapkan dengan baik maka produktivitas kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Kantor Pos Cabang Depok 2 bertempat di jalan sentosa raya no.3 bersampingan dengan PLN. Dimana para karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2 masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif optimal dikarenakan kurangnya motivasi yang memberikan dorongan semangat dari atasan. Kurangnya motivasi yang memberikan arahan kepada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan budaya organisasi yang masih sangat awam untuk diterapkan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, guna memperoleh hasil dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa mendatang.

METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan melakukan pengumpulan data yang dapat berbentuk test, angket/kuesioner untuk pedoman wawancara atau observasi (Sugiyono, 2019:17). Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang almah.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom Corercted Item-Total Correlation. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat item dalam penelitian ini valid atau tidak dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tindakan tegas	P1	0,557	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Berkreatifitas dan bersikap	P2	0,724	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
		P3	0,491	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Terbuka terhadap kritikan	P4	0,674	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Mendengar pendapat	P5	0,615	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Bijaksana mengambil keputusan	P6	0,817	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 2. Hail Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Jenjang Karir	P7	0,477	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Bekerja lebih baik dan Prestasi	P8	0,788	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
		P9	0,517	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Mencapai Target	P10	0,652	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Tujuan Perusahaan	P11	0,742	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Ketersediaan Fasilitas	P12	0,734	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 3. Hail Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Inovasi dan pengambilan resiko	P13	0,679	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Perhatian terhadap detail	P14	0,737	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Orientasi hasil	P15	0,727	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Orientasi orang	P16	0,667	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Orientasi tim	P17	0,651	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Keagresifan	P18	0,534	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR		r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Efektifitas	P19	0,679	VALID	Karena r _{hitung} > 0,3
2	Tanggung Jawab	P20	0,737	VALID	Karena r _{hitung} > 0,3
3	Disiplin	P21	0,727	VALID	Karena r _{hitung} > 0,3
4	Inisiatif	P22	0,667	VALID	Karena r _{hitung} > 0,3

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan uji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

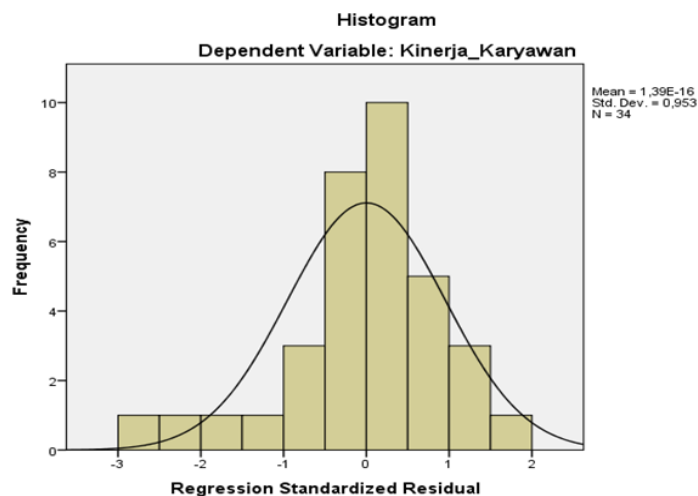
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,853	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Motivasi Kerja	0,843	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Budaya Organisasi	0,864	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
4	Kinerja Karyawan	0,765	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

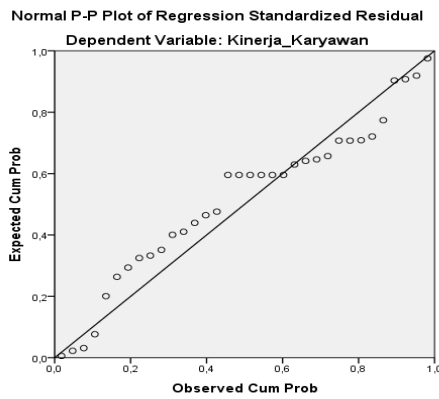
Setelah melakukan uji kualitas data dan hasilnya valid dan layak untuk digunakan uji selanjutnya. Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Di bawah ini disampaikan hasil uji normalitas dengan analisis grafik sebagai berikut :



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF <10. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	0,373	> 0,1	2,678	<10
Motivasi Kerja	0,376	>0,1	2,658	<10
Budaya Organisasi	0,567	>0,1	1,763	<10

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF <10. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	0,373	> 0,1	2,678	<10
Motivasi Kerja	0,376	>0,1	2,658	<10
Budaya Organisasi	0,567	>0,1	1,763	<10

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal ini yang

termasuk kedalam uji hipotesis ini anatar lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.12 dibawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,537	2,464		0,624	0,538		
1 Gaya_Kepemimpinan	0,128	0,132	0,185	0,969	0,340	0,373	2,678
Motivasi_Kerja	0,006	0,154	0,007	0,038	0,970	0,376	2,658
Budaya_ Organisasi	0,453	0,111	0,635	4,096	0,000	0,567	1,763

a. Dependent Variabel : Kinerja_Karyawan

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*) adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini :

**Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	107,753	3	35,918	14,461	,000 ^b
Residual	74,512	30	2,484		
Total	182,265	33			

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan *Statistical Program For Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi
Model summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,769 ^a	,591	,550	1,676	3,064

4. Hasil Uji T (Parsial)

Langkah Terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal dengan nama uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	Thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	0,969	> 2,042	0,340	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	0,038	> 2,042	0,970	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi	4,096	< 2,042	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah budaya organisasi yaitu sebesar 0,635 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Pos Cabang Depok 2.

DISCUSSION

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di Kantor Pos Cabang Depok 2 khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi maka setelah melakukan penelitian tersebut peneliti mulai menemukan jawaban. Dari ketiga variabel bebas (independent) terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang 2. Hal ini berdasarkan hasil SPSS yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,969 sedangkan nilai ttabel nya adalah 2,042. Dimana ini berarti nilai thitung < tabel atau $0,969 < 2,042$. Serta nilai signifikannya diatas 0,05 yaitu 0,340. Ini artinya karyawan setuju gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan namun setelah dilakukan survey ternyata gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan saat ini terbiasa mengajak karyawan untuk memiliki ide kreatif dalam penyelesaian masing-masing akan tetapi di Kantor Pos Cabang Depok 2 terjadi karyawan masih terfokus pada SOP atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan variabel motivasi kerja, hasil SPSS menunjukkan nilai thitung nya adalah 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada ttabel nya yaitu 2,042. Hal ini membuat variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa mereka telah memiliki motivasi kerja yang baik. Selanjutnya mengenai variabel budaya organisasi yang memiliki hasil berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2. Hal ini berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS yang memiliki nilai thitung sebesar 4,096 dimana nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 2,042. Hal ini dikarenakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Pos Cabang Depok 2 saat ini cukup efektif sehingga budaya organisasi tersebut menjadi penunjang keberhasilan peningkatan kinerja karyawan.

CONCLUSION

Dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.
3. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

REFERENCES

- Danang Sunyoto,SH.,SE.,MM (2020) Manajemen sumber daya manusia Edisi 1 Jilid 1. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edy Sutrisno, M.SI, (2018) Manajemen sumber daya manusia Edisi 1 Jilid 10. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Emron, Yohny, dan Imas (2020) Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi Edisi 1 Jilid 2. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M.T, (2018) Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita, bogor: in media .
- Ghozali, Imam. 2018 Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, F.A ,(2018) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Brema bratama jurnal semarak. P-ISSN: 2615-6849 Volume 1 No.1. Februari 2018. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UniversitasPamulang.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- M. Busro (2018) Teori-teori manajemen sumber daya manusia Edisi 1 Jilid 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mifta Thoha (2018) Kepemimpinan dalam manajemen Edisi 1 Jilid 20. Depok:PT. Rajagrafindopersada.
- Ramadhan, D.S,C. Nugroho (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di commercial SBU Ngurah rai, bali. ISSN : 2355-9357. Volume 5 No 1. Maret 2018 Fakultas komunikasi & bisnis. Universitas Telkom.
- Sopiah, M.Pd., MM dan Mamang, M.Si. (2018) Manajemen sumber daya manusia strategik Edisi 1 Jilid 1. Yogyakarta: CV Andi offset.
- Sinambela, L,P, (2018) Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dab R&D, Bandung: Alfabeta.

<https://www.posindonesia.co.id/en>