

# Pengaruh Manajemen Waktu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada PT Ubud Property di Ubud Gianyar)

I Putu Adiana Putra <sup>(1)</sup>

I Wayan Suartina <sup>(2)</sup>

Ida Ayu Masyuni <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [tuali219@gmail.com](mailto:tuali219@gmail.com)

## ABSTRACT

*Private companies naturally expect good performance from their employees, as this is one of the most important factors in the company's sustainability. The aim of this study was to partially and simultaneously determine the influence of time management, transformational leadership style and organisational culture on employee performance. The study sample consisted of 32 respondents. The study population consisted of all employees of PT Ubud Property. Several methods were used to collect the data, including observation, interviews, questionnaires, literature review and Likert scale documentation. Multiple linear regression was used to analyse the data. According to the research results, each independent variable has a partially positive influence on performance. At the same time, time management, transformational leadership style and organisational culture have an effect on performance. Suggestions from this study for PT Ubud Property include prioritising the most urgent and important work, organising meetings or discussions with staff to find solutions to problems in each department, and rewarding staff who can exceed company targets so that staff are enthusiastic about their work.*

**Keywords:** *Time Management; Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance*

## ABSTRAK

Perusahaan swasta tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya karena kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk keberlangsungan perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Waktu, Gaya kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 32 responden. Populasi penelitian yakni seluruh karyawan PT Ubud Property. Metode pengumpulan data yang dilakukan yakni beberapa diantaranya observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil, Secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara simultan Manajemen Waktu, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Saran dalam penelitian ini adalah kepada PT Ubud Property antara lain memprioritaskan pekerjaan yang lebih mendesak dan lebih penting, kemudian mengadakan pertemuan atau diskusi dengan karyawan untuk mencari solusi dalam menghadapi permasalahan di setiap divisi yang ada, dan memberikan reward bagi karyawan yang dapat melebihi target perusahaan agar karyawan karyawan semangat dalam bekerja.

**Kata kunci:** *Manajemen Waktu; Gaya Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Dalam organisasi atau perusahaan baik itu bergerak dalam bidang industri, perdagangan/jasa, dan pariwisata yang tentunya akan menargetkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Yang menjadi salah satu faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:10) Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar terciptanya waktu yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja dalam suatu perusahaan bisa menjadi salah satu permasalahan yang tidak jarang dihadapi oleh pihak manajemen didalamnya, sehingga perlunya pemahaman indikator yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, dengan kinerja karyawan yang baik akan menciptakan kesuksesan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan memperhatikan Manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, tentunya karyawan dapat merasa kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan lebih dilihat dan dihargai perusahaan. Menurut Leman dalam Muliati (2019), mendefinisikan bahwa manajemen waktu merupakan cara dalam menggunakan, memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dengan seoptimal mungkin agar kegiatan berjalan terorganisir dengan baik. Dengan manajemen waktu yang baik karyawan mampu mengelola waktu bahkan mengelola dirinya dengan baik dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2010:473) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan motivasi serta perhatian terhadap karyawannya dalam berbagai persoalan yang dihadapi oleh karyawan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor dasar dalam mengarahkan karyawan agar kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2017:9), Menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan nilai-nilai penting yang dimiliki anggotanya yang dijadikan kebiasaan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Observasi dan pra-survey dilakukan kepada beberapa karyawan di PT Ubud Property yang dilakukan secara acak, yakni indikasi yang ditemukan seperti rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan belum tercapainya kuantitas kerja di perusahaan sesuai target perusahaan. Karyawan belum mampu dalam mengambil pekerjaan mana yang lebih mendesak dan tidak, terkadang tugas yang diberikan perusahaan terkadang melebihi kapasitas sehingga karyawan sulit untuk mengatur waktu kerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya, inilah yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang teroptimal dengan baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yakni pada PT Ubud Property yaitu manajemen waktu.

Belum adanya tercermin penerapan manajemen waktu yang baik. Berdasarkan hasil observasi, sebagian karyawan belum mampu mengatur waktu untuk memprioritaskan pekerjaan mendesak dan tidak terlalu mendesak untuk diselesaikan dimana pekerjaan tersebut memiliki jatuh tempo yang berdekatan.

Kemudian gaya kepemimpinan transformasional, hal lain juga terjadi diperusahaan dimana pimpinan yang kurang memberikan kesempatan untuk mengadakan pertemuan formal maupun informal atau secara personal, karena nantinya hal tersebut secara tidak langsung akan menstimulus karyawan untuk menjelaskan mengenai keinginan maupun hambatan yang dihadapi karyawan.

Kemudian budaya organisasi, dimana saat observasi mendapati karyawan yang kurang menaruh perhatian terhadap hal-hal detail seperti memberikan keterangan – keterangan deskripsi property- property yang akan diiklankan sehingga terkadang calon konsumen menjadi harus menanyakan secara berulang untuk memastikan deskripsi property tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja dengan kualitas kerja yang baik pencapaiannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Robbins (2016:260), indikator untuk mengukur kinerja ada 5 yakni Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Menurut Leman dalam Muliati (2019), manajemen waktu merupakan suatu pemanfaatan waktu yang harus digunakan anggota atau karyawan dengan sebaik-baiknya dengan seoptimal mungkin menggunakan perencanaan yang matang. Menurut Madura dalam Muliati (2019), indikator untuk mengukur manajemen waktu yakni menetapkan tujuan, menyusun prioritas, menyusun jadwal, meminimalisir gangguan, mendelegasikan.

Menurut Indra Kharis (2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional, dimana model pemimpin yang bisa menginspirasi para anggotanya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi anggotanya dengan luas biasa. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Indra Kharis (2015) yakni Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian yang individual.

Menurut Robbins dalam Arianty (2015), Mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada system dengan makna yang dianut dan dijalankan oleh anggota didalamnya dan budaya inilah yang akan membedakan dengan budaya-budaya organisasi lainnya. Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Arianty (2015) yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan.

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

---

Penelitian yang dilakukan oleh Ilma Iftahul Ula dan Fendy Suhariadi (2019), yang hasilnya diperoleh bahwa Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ubud Property di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2020), yang hasilnya diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ubud Property di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono dan Widia Rahmawati (2019), yang hasilnya diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ubud Property di Gianyar.

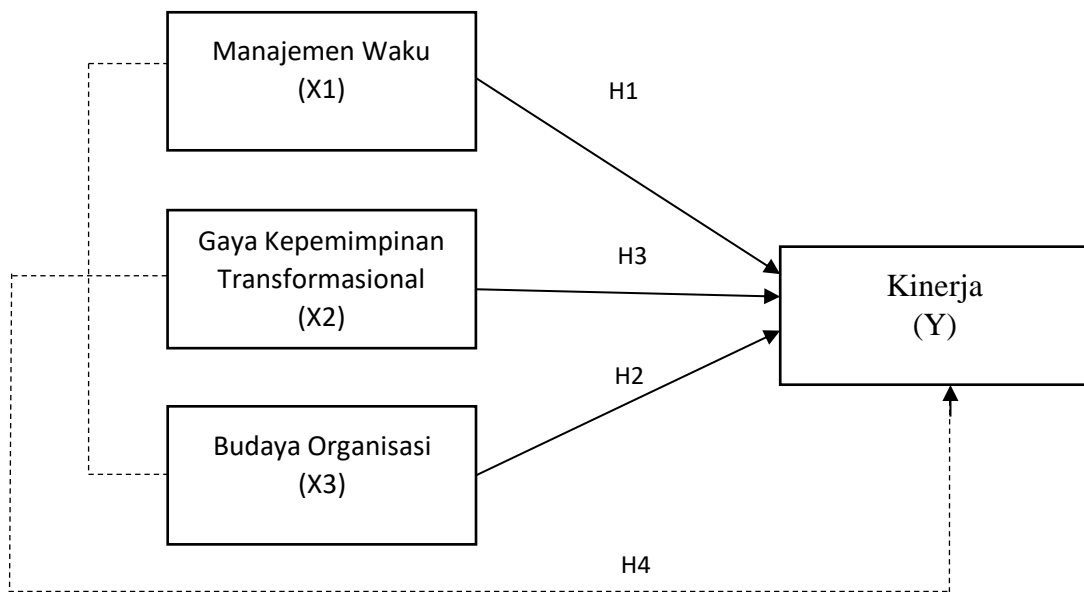
Penelitian yang dilakukan oleh Ilma Iftahul Ula dan Fendy Suhariadi (2019), Pratama, dkk (2020), dan Edi Sugiono dan Widia Rahmawati (2019), yang hasilnya diperoleh bahwa manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ubud Property di Gianyar.

### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Ubud Property dengan jumlah keseluruhan karyawan yakni 32 orang. Sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan sampel jenuh. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di PT Ubud Property di Ubud Gianyar yang beralamat di jalan Raya Ubud, No 1, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Penelitian di PT Ubud property adalah karena adanya permasalahan pada masing-masing variable bebas yakni manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, dengan variabel terikat yakni kinerja karyawan. Data penelitian yakni kualitatif dan kuantitatif, sumber data primer dan sekunder. Kemudian pengumpulan data seperti observasi, wawancara, studi keputastakaan dan kuesioner. Uji yang digunakan yakni: uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan Teknik analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan pertanyaan dalam penelitian, maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut. Skema:



**Gambar 3.1 Kerangka Berfikir**

Sumber: Magfirotul Mahmudah Winda Fitrianti (2020), Edi Sugiono (2019), Cucu Sugiarti (2019)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian yakni hasil uji instrument yang di bagikan dan dilengkapi oleh 32 responden, nilai koefisien korelasi variabel yakni masing-masing tentunya diuji dengan mendapatkan hasil ( $r > 0,3$ ), beserta nilai alpha pada masing-masing instrument mendapatkan hasil (Cronbach’s alpha  $> 0,60$ ). pada uji yang dilakukan semua variabel sudah valid dan reliabel. Hasil Uji hipotesis asumsi klasik bahwa data berdistribusi normal, dan simpulkan bahwa model sudah memenuhi asumsi normalitas, kemudian penelitian ini bebas dari gejala heterokedasitas serta model regresi bebas dari gejala multikolienearitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|       |                      | COEFFICIENTS <sup>A</sup>   |            |                                |       |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | T     | Sig.  |
|       |                      | B                           | Std. Error |                                |       |       |
| 1     | (Constant)           | 6,774                       | 4,498      |                                | 1,506 | 0,143 |
|       | Manajemen waktu      | 0,333                       | 0,103      | 0,323                          | 3,227 | 0,001 |
|       | G.K Transformasional | 0,322                       | 0,114      | 0,351                          | 2,838 | 0,008 |
|       | Budaya organisasi    | 0,319                       | 0,113      | 0,314                          | 2,833 | 0,009 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber; data diolah 2023

Berdasarkan dari tabel diatas ini, ditulis persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut ;

$$Y = 6,774 + 0,333X_1 - 0,322X_2 + 0,319X_3$$

**Tabel : 2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

| Model | R                 | Model Summary |                   |                            |
|-------|-------------------|---------------|-------------------|----------------------------|
|       |                   | R Square      | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .830 <sup>a</sup> | 0,689         | 0,657             | 2,39136                    |

Sumber: data diolah, 2023

Menurut Tabel diatas, analisis uji diperolehnya informasi nilai dari koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat  $0,657 \times 100\% = 65,7\%$  pada kolom Adjusted R square.

Dilihat bahwa manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 68,9% terhadap kinerja karyawan PT. Ubud Property.

Sisa dari persentase sebesar 34,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini yaitu Disiplin kerja dan Prestasi kerja.

**Tabel : 3. (Uji t)**

| Model |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                   |       | T     | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta |       |       |      |
|       |                      | B                           | Std. Error |                                   |       |       |      |
| 1     | (Constant)           | 6,774                       | 4,498      |                                   | 1,506 | 0,143 |      |
|       | Manajemen waktu      | 0,333                       | 0,103      | 0,323                             | 3,227 | 0,001 |      |
|       | G.K Transformasional | 0,322                       | 0,114      | 0,351                             | 2,838 | 0,008 |      |
|       | Budaya organisasi    | 0,319                       | 0,113      | 0,314                             | 2,833 | 0,009 |      |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui secara parsial bahwa manajemen waktu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,333 terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,322 terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,319 terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4: Hasil (Uji F-Test)**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 368,040            | 3  | 122,680     | 21,453 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 165,839            | 29 | 5,719       |        |                   |
|       | Total      | 533,879            | 32 |             |        |                   |

Sumber : data diolah, 2023

Dari hasil uji signifikansi simultan yakni manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan oleh nilai  $F_{hitung} (21,453) < F_{tabel} (2,946)$  dan  $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$  yang dengan diartikan secara simultan manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan diatas, disimpulkan bahwa, Secara parsial dan simultan manajemen waktu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ubud Property di Gianyar. Dalam hasil yang diperoleh, adapun saran-saran yang tentunya dapat diterapkannya oleh manajemen PT Ubud Property di ubud Gianyar yakni salah satu caranya dengan cara pimpinan bisa menetapkan pekerjaan yang menjadi prioritas untuk diselesaikan sehingga dengan cara demikian karyawan mengetahui pekerjaan yang harus diutamakan untuk diselesaikan, kemudian bisa diadakannya pertemuan setidaknya satu kali dalam seminggu sehingga pimpinan mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan dan solusi yang dapat diberikan untuk mengatasi masalah tersebut karena hal ini karyawan akan merasakan kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam pekerjaan, selanjutnya bisa mengadakan program reward dimana ini bisa menjadi bentuk prestasi karena mampu melebihi target kinerja yang dapat berupa bonus maupun non finansial sehingga karyawan senantiasa bersemangat dalam meningkatkan prestasinya.

### Daftar Pustaka

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustin, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang ). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208–219.
- Arianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(1), 2071–2079.
- Arsyad, A., & Harry. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/8790>
- Atos, A. (2014). TIME MANAGEMENT: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(45), 777–785.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Darmayanti, E. F. (2016). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIKAITKAN DENGAN TIME MANAGEMENT Elmira. *AKUISISI*, 12(March), 11–40.
- Dr. Ir. Siti Syamsiar, MS Vini Arumsari., SP., M. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Pertemuan Ke-4 Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*.  
[http://learning.upnyk.ac.id/pluginfile.php/8804/mod\\_resource/content/1/Pertemuan-2.pdf](http://learning.upnyk.ac.id/pluginfile.php/8804/mod_resource/content/1/Pertemuan-2.pdf)
- Halim, M. R., & Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal of Management & Business*, 2(2), 182–188.
- Ika Sandra, K. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3), 217–222. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140>
- Kayan, M. F., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mnc Networks. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 60–67. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.764>
- Kholisa, N. (2013). Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 56–60.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2697>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391.
- Mahmudah, M., Fitrianti, W., & Lestariningsih, M. (2016). *Pengaruh Achievement Motivation , Komitmen Organisasi Dan*.
- Mamahit, C. E. . J. (2018). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA DOSEN. 2504, 1–9.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ozzy Eka Marta. (2011). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Responsiveness Sebagai variabel interveing.” 62.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, E. G. (2016). VARIABEL MEDIASI ( Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Pratama, I. G. A. A. E. B., I Wayan Surtha, & I Gede Aryana Mahayasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima*, 10(1), 53.



- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Rasyidi Duraisy, B. (2018). Manajemen Waktu. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14–42. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://etheses.uin-malang.ac.id/628/6/10410132%2520Bab%2520%25202.pdf&ved=2ahUKEwiU-LmS2bbmAhW3ILcAHV0pB\\_kQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw35\\_5h8cieLnZsmZ7zoT6v7](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://etheses.uin-malang.ac.id/628/6/10410132%2520Bab%2520%25202.pdf&ved=2ahUKEwiU-LmS2bbmAhW3ILcAHV0pB_kQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw35_5h8cieLnZsmZ7zoT6v7)
- Roynaldi, M. R., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(3), 117–130.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada bank bri tanjung pinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v1i1.53>
- sikula. (1981). Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(April), 145.
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Unversitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1–21.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- SUGIARTI, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4(1), 40–52. <https://doi.org/10.35706/jpi.v4i1.2015>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sukanto, P. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang ). *Among Makarti*, 9(2), 57–79. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.139>
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Susanto, H. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–8.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.