

PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERUM  
PERHUTANI DIVISI REGIONAL  
JAWA TIMUR

---

**Submission date:** 26-Jul-2021 10:41 AM (UTC+0700)  
by Reynaldi Hernando V P

**Submission ID:** 1624078693

**File name:** Reynaldi\_Hernando\_Virdian\_Putra.pdf (504.35K)

**Word count:** 2835

**Character count:** 18196

<sup>15</sup>  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR**

**Reynaldi Hernando V P (Mahasiswa), Drs. Ec. Mataji, MM (Dosen Pembimbing)**

Program Studi Manajemen, Fakultas <sup>26</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya

Jalan <sup>11</sup>Semolowaru No. 45 Surabaya 60118, Tel. 031-5931800, Indonesia

email: aldihermandovp@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of transformational leadership style, organizational culture and work environment on the performance of employees of Perum Perhutani East Java Regional Division. The population in this study amounted to 158 employees. The number of samples used is 61 people with the sampling technique using probability sampling. Data was collected through interviews, questionnaires and observation. <sup>21</sup>The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study used IBM SPSS Statistics 26. Partial t-test between transformational leadership style on employee performance obtained a significance value of  $0.036 < 0.05$ . The partial test between organizational culture on employee performance obtained a significance value of  $0.001 < 0.05$ . And the partial test between the work environment on employee performance obtained a significance value of  $0.383 > 0.05$ , this indicates that the work environment variable has no significant effect on employee performance. <sup>7</sup>The results of the F test (simultaneous test) show that the variables of transformational leadership style, organizational culture, and work environment have a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so it is stated that  $H_0$  is rejected. It can be interpreted that hypothesis 4 (H4) Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment simultaneously <sup>23</sup>affect the performance of the employees of the East Java Regional Division of Perum Perhutani Office is declared accepted. It is concluded that the results of the coefficient of determination show a coefficient value of 0.698 which means that the influence of transformational leadership style variables (X1), organizational culture (X2), and work environment (X3) on employee performance variables (Y) at the East Java Regional Division of Perum Perhutani Office if*

presented is 69.8% of the influence of transformational leadership style variables, organizational culture, work environment on employee performance. While the rest is influenced by other variables outside of this study, which is equal to 30.2%.

From this explanation, the author suggests maintaining and developing a transformational leadership style, organizational culture, and work environment in order to better improve employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment, Employee Performance

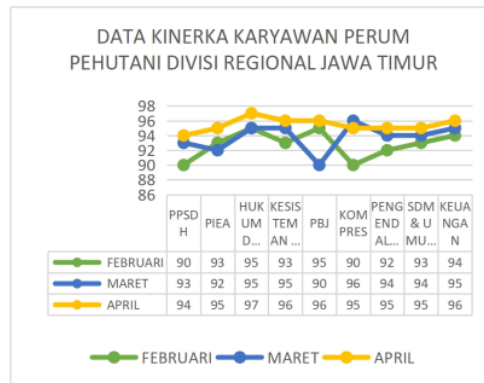
### 1. PENDAHULUAN

Objek dalam penelitian ini adalah Perum Perhutani Surabaya Divisi Regional Jawa Timur. Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, Perhutani menghargai seluruh aturan mandatory dan voluntary guna mencapai Visi dan Misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan Visi yang ingin dicapai dan konsistensi penarapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Perum Perhutani Surabaya Divisi Regional Jawa Timur selama periode tahun 2021 dari triwulan pertama, kedua dan ketiga.

Gambar 1. 1

Penilaian Kerja



Pada tabel diatas dapat dilihat, bahwa penilaian kerja selama triwulan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mengalami kenaikan dan penurunan

pada bulan pertama yaitu february dan bulan kedua yaitu maret tetapi pada bulan april trend penilaian kerja dari bulan sebelumnya cenderung naik atau meningkat. Dan perusahaan merasa senang ketika trend penilaian kerjanya cukup bagus. Tetapi, perusahaan juga khawatir pada penilaian kerja triwulan berikutnya akan kembali seperti triwulan saat ini atau bahkan bisa jauh lebih buruk.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burns dalam Northouse (2013:176) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni. Penelitian yang dilakukan Rivai A (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance-Medan.

### Budaya Organisasi

31

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR”**.

(Muis et al., 2018:66) budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor., Setio Utomo., Humaidi (2020) dari hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PR. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu.

### Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya

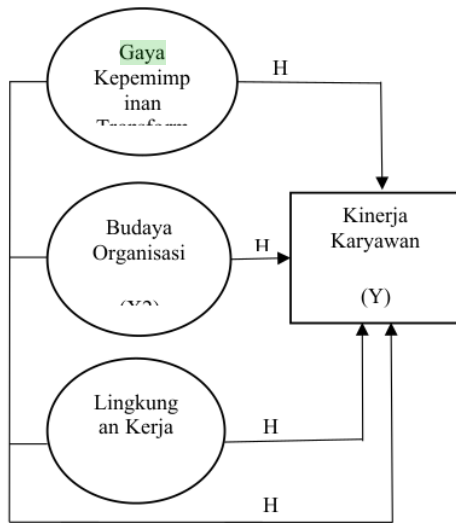
kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Y.P., Salfadri., Sunreni (2021) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

### Kinerja Karyawan

(Rafiq, 2019:122). kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis. Penelitian yang dilakukan oleh Gemarifannoor, Hairudinor, Hasanur Arifin (2018) bahwa secara simultan dan bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruh Cahu.

### 3. MODEL PENELITIAN



Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

H4 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

### 4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menganalisa data Primer. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur Surabaya yang

berjumlah 158 orang dengan cara pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuesioner dan jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dibantu dengan *Program SPSS Versi 26*.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.698	.682	3.737
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISAS, GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Pada tabel 1. dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,698 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Perum Perhutani

Divisi Regional Jawa Timur jika di presentasikan ialah sebesar 69,8 % pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 30,2 %.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836.192	3	612.064	43.825	.000 <sup>b</sup>
	Residual	796.070	57	13.966		
	Total	2632.262	60			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISAS, GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL						

Pada tabel 2. dapat disimpulkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.895	3.172		3.435	.001
	GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	.359	.167	.396	2.152	.036
	BUDAYA_ORGANISAS	.377	.113	.353	3.340	.001
	LINGKUNGAN_KERJA	.070	.080	.157	.880	.383



a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Pada tabel 3. dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

Uji t parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < \text{dari } 0,05$ . Uji parsial antara budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \text{dari } 0,05$ . Dan uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,383 > \text{dari } 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji t parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < \text{dari } 0,05$ . Uji parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \text{dari } 0,05$ . Dan uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,383 > \text{dari } 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil dari uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dinyatakan diterima.

3. disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar  $0,698$  dapat diartikan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan lingkungan



kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur jika di presentasikan ialah sebesar 69,8 % pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 30,2 %.

### Saran

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut :

#### 1. Saran untuk perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan lingkungan kerja para karyawannya, agar mereka bisa lebih nyaman dan merasa senang. Sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

#### 2. Saran untuk karyawan

Karyawan mampu berkomunikasi dengan atasan / pimpinan terkait dengan Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang telah diberikan perusahaan. Agar dapat tercapainya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, semangat kerja, kompensasi, dan sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Referensi

Ajeng, Q. 4 Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional serta Plus Minusnya. 21 Desember 2021, <https://glints.com/id/>

owongan/gayakepemimpinantransformasional/#. YHfhGej7TIX. Diakses 15 April 2021.

- Ansory, Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Abdul, M. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tommino Sinar Mulia di Jakarta. Depok : Jurnal Tadbir Peradaban
- Adisty D. P, Lisa S. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Mida Utama Indonesia TBK Cabang Pasuruan. Pasuruan : Jurnal Analitika bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik(JABEISTIK)
- Ahmad R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. Medan : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Armansya P, Hadi R, Hairudinor. 2021. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama. Tanjung Baru : Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2021 Vol 10, No. 1, ISSN2541-1403, E-ISSN 2541187X.
- Ade F. S, Afridola S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. Batam: Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis Vol.6 No.2 Oktober 2020.
- Aginta W, Nandra U, Fikar K. H. 2021. Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medan : Jurnal BONAZA, Vol.1 No.1, Kinerja Karyawan.Medan :Februari2021.Website :<http://jurnal.alazharuniversity.ac.id/index.php/bona>
- Alit G. S, Juliani N. P. S. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansema Badung. Bandung : Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 335-348.
- Anah L, Laily N. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Jombang : (BIMA) Journal of Business and Innovation

- 11  
Management Volume 3 Nomor 2,  
Februari 2021 Halaman 139-153.
- Dita P. R, Lamidi, Sunarso. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di CV EJS GROUP. Boyolali : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 20 No. 4 Desember 2020: 461473.
- Dirgahayu E. Ajeng L. P, Asymar H. H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jakarta : Jurnal Inovasi Penelitian (JIP) Vol.1 No.9 Februari 2021
- Fitri R. Y, Salfadri, Sunreni. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Cement Padang. Padang : JM, VOL.,3 NO. 1, MARET 2021, Hal : 197-207.
- Gemarinfannoor, Hairudinor, Hasanur Arifin. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Curuh Cahu. Banjarmasin : Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember 2018 Vol 7, NO. 2, ISSN 2541-187X
- Gratia V. M, Bernhard T, Merinda H.C.P. 2021. Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. Sulawesi Utara : Jurnal EMBA. Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 1252-1263.
- Gusti Ngurah A. N, I Gusti Ayu D. A. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Denpasar : E-Jurnal Manajemen. Vol. 10, No. 1, 2021 : 21-40.
- Hairudinor, Setio U, Humaidi. 2020. 15 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puruk Cahu : Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 10. 1, 2020
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Medan : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

- Hakim F, Hazmanan K. <sup>12</sup> 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Medan : Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Jufrizen, Khairani N. R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Sumatra Utara : Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)
- Megaster T, Arumingtyas F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. Tangerang : Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SINAMU). Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mahendra W. S., Agung N. A. 2020. Pengaruh Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan Fuel Terminal Pertamina Malang dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Vendor. Malang : Universitas Brawijaya Nyamin S, Rusdian R, Eko P. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ansika Jitama Teknik. Makassar : Jurnal Mirai Management.
- <sup>2</sup> Nabawi R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tamiang : Maneggio: Jurnal Ilmiah Magiste Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183.
- Prama S. A, Ahyar Y. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Study Pada MG Setos Hotel Semarang). Semarang : Diponegoro Jurnal Of Management. Volume 9, Nomor 3, Tahun 2020, Halaman 1-13.
- PakDosen. Budaya Organisasi Adalah. 23 Januari 2021, <https://pakdosen.co.id/budayaorganisasi/>. Diakses 15 April 2021.

17 Putra. Budaya Organisasi Menurut Para Ahli Beserta Karakteristik dan Fungsinya. 26 Maret 2021, <https://artikelpendidikan.id/budaya-organisasi/>. Diakses April 2021.

Pengajarku.BudayaOrganisasi.3April2021,ht  
tps://pengajar.co.id/budayaorganisas/.  
Diakses 15 April 2021.

Patuh, 2. Gaya Kepemimpinan adalah 25  
Februari 2021, [https://www.dosen  
pendidikan.co.id/kepemimpinantransfor-  
masional/](https://www.dosenpendidikan.co.id/kepemimpinantransfor-<br/>masional/).Diakses 15 April 2021

Parta, S. Fungsi Dimensi Dan Pembentukan  
Budaya Organisasi. 5 April 2021,  
[https://www.gurupendidikan.co.id/buda-  
ya-organisasi/](https://www.gurupendidikan.co.id/buda-<br/>ya-organisasi/). Diakses 15 April 2021.

13 Prof. Dr. Anis, E. S.E., M.Si. Pengaruh  
kepemimpinan Transformasional  
Terhadap Kinerja Karyawan yang  
Dimediasi Oleh Leader-Member  
Exchange (LMK). 18 Januari 2021,  
[http://news.unair.ac.id/2021/01/18/peng-  
aruhkepemimpinantransformationalterh  
adapkinerjakaryawanyangdimediasi ole  
hleader-memberexchange lmx/](http://news.unair.ac.id/2021/01/18/peng-<br/>aruhkepemimpinantransformationalterh<br/>adapkinerjakaryawanyangdimediasi ole<br/>hleader-memberexchange lmx/).Diakses  
15 April 2021.

37 Sedarmayanti, 2012. Good Governance  
“Kepemerintahan yang Baik. Bagian  
Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju.  
Bandung

20 Sugiyono, 2012. Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.  
Bandung : Penerbit Alfabeta

Sutarman, 2012. Pengantar Teknologi  
Informasi, Jakarta : Bumi Askara.

14 Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner,  
dan Analisis data Sumber Daya  
Manusia. Yogyakarta : CAPS.

Thoriq Al Huda L. P, Dian I. 2020.  
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap  
Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada  
PT BankPembangunan Daerah Jawa  
Tengah Kantor Cabang Sukoharjo).  
Sukoharjo : Telkom University.

24 Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta :  
PT. Raja Grafindo Perkasa.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber  
Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan  
Penelitian. Jakarta: Salemba  
Empat.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id">openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id</a><br>Internet Source  | 1% |
| 2 | Submitted to Hopkinton High School<br>Student Paper   | 1% |
| 3 | <a href="https://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a><br>Internet Source  | 1% |
| 4 | Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, Yosafati Giawa. "Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2021<br>Publication | 1% |
| 5 | <a href="https://portaluniversitasquality.ac.id:55555">portaluniversitasquality.ac.id:55555</a><br>Internet Source  | 1% |
| 6 | <a href="https://konsultaskripsi.com">konsultaskripsi.com</a><br>Internet Source  |    |

		1 %
7	www.iaeme.com Internet Source	1 %
8	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	1 %
9	eprints.uanl.mx Internet Source	1 %
10	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	1 %
11	ejournal.feunhasy.ac.id Internet Source	<1 %
12	journal.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
13	news.unair.ac.id Internet Source	<1 %
14	Hernilawati Hernilawati, Sutriswanto Sutriswanto, Devi Rusvitawati. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BERKAH ANUGERAH ABADI KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2021 Publication	<1 %



15	Ni Luh Ayu Mahayani. " Prosocial Behavior Dan Persepsi Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Konteks Budaya Tri Hita Karana", 'Universitas Udayana', 2017 Internet Source	<1 %
16	<a href="http://jurnal.ekobis.stiemj.ac.id">jurnal.ekobis.stiemj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://artikelpendidikan.id">artikelpendidikan.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://journal.stiem.ac.id">journal.stiem.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://madakaripuro.wordpress.com">madakaripuro.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://staff.unila.ac.id">staff.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://www.e-jurnal.com">www.e-jurnal.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://www.journal.unipdu.ac.id">www.journal.unipdu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://ejournal.iainkerinci.ac.id">ejournal.iainkerinci.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

26	<a href="http://prosiding.lppm.unesa.ac.id">prosiding.lppm.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://Repository.umy.ac.id">Repository.umy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id">ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://owner.polgan.ac.id">owner.polgan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	Devy Sofyanty, Tugimin Supriyadi. "Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja", Jurnal Kajian Ilmiah, 2021 Publication	<1 %
31	Enny Fitriahadi. "Hubungan tinggi badan ibu dengan kejadian stunting pada balita usia 24 -59 bulan", Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Aisyiyah, 2018 Publication	<1 %
32	<a href="http://mail.jurnal.fe.umi.ac.id">mail.jurnal.fe.umi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://mulok.library.um.ac.id">mulok.library.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repository.univ-tridinanti.ac.id">repository.univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id">www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

36

Githa Dwi Putri, Endang Dwiyanti, Ayik  
Mirayanti Mandagi. "Pengaruh Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pekerja Pt.Semen Bosowa  
Di Banyuwangi", Preventif : Jurnal Kesehatan  
Masyarakat, 2021

Publication

<1 %

37

[journal.binadarma.ac.id](http://journal.binadarma.ac.id)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On