

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT WOHA PADA TAHUN 2024

Information Author	Abstract
Suci Mulyati Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Al-Ittihad Bima Email: sucimulyati440@gmail.com Putri Rahyu Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Al-Ittihad Bima Email: putrirahyu@gmail.com Nuryadin Universitas Muhammadiyah Bima Email: bimayadin510@gmail.com	<i>Study with the title of the influence of leadership and organizational culture in improving performance at the Woha sub-district office, this study intends to determine the improvement of employee performance at the Woha sub-district office in 2024, the findings in this study reveal that leadership has an effect on improving employee performance at the Woha sub-district office and organizational culture is also able to improve employee performance at the Woha sub-district office. This study utilizes 2 (two) variables, namely leadership and organizational culture concluded by simultaneous and partial methods which conclude that from various tests carried out on the Classical Assumption Test table, namely the findings of the Normality Test, Autocorrelation Test (Model Summaryb), Linearity Test (ANOVA Table), and Hypothesis Test, namely Partial Test (t Test), f Test (Simultaneous Test) ANOVA, Determination Test (R2) Model Summary. Thus, using the SPSS application for Windows Version 21, multiple linear regression tests were carried out. An equation for multiple linear regression is produced Employee Performance = 3,341 + 3.489 Leadership - 1,954 Culture + e.</i> Keywords: <i>Employee Performance, Leadership and Organizational Culture</i> Studi dengan judul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di kantor camat woha, studi ini bermaksud guna mengetahui peningkatan kinerja pegawai di kantor camat Woha pada tahun 2024 hasil temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor camat woha serta budaya organisasi juga mampu meningkatkan kinerja pegawainya pada kantor camat woha. Studi ini memanfaatkan 2 (dua) variabel yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi disimpulkan dengan metode simultan dan parsial yang menyimpulkan bahwa dari berbagai ujian yang dilakukan pada tabel Uji Asumsi Klasik yaitu temuan Uji Normalitas, Uji Autokorelasi (Model

Summary^b), Uji Linieritas (ANOVA Table), dan Uji Hipotesis yaitu Uji Parsial (Uji t), Uji f (Uji Simultan) ANOVA^b, Uji Determinasi (R^2) Model Summary. Dengan demikian, menggunakan aplikasi SPSS untuk Windows Versi 21, uji regresi linier berganda dilakukan. Sebuah persamaan untuk regresi linier berganda dihasilkan Kinerja Pegawai = $3.341 + 3,489 \text{ Kepemimpinan} - 1.954 \text{ Budaya} + e$.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIS Al-Ittihad Bima

PENDAHULUAN

Manusia memegang peranan paling penting dalam sukses tidaknya sebuah bisnis di era 4.0. Hanya ketika informasi yang komprehensif, akurat, dan dapat dipercaya tersedia, semua aspek manajemen sumber daya manusia dapat ditangani dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.¹ Pada dasarnya, data dikumpulkan dari dokumen yang merupakan bagian dari analisis pekerjaan masing-masing karyawan, klasifikasi pekerjaan, dan kriteria kinerja kerja di dalam organisasi yang mempekerjakan mereka.² Dari jabatan yang dipangku oleh seorang karyawan dirumuskan fungsi yang harus diselenggarakan dan aktifitas yang menjadi tanggung jawabnya. Penekanan ini sangat penting karena dikalangan masyarakat awam sering terjadi persepsi hanya orang yang menduduki pimpinan saja yang tergolong sebagai pejabat.³ Padahal, jika diterima pendapat bahwa setiap orang harus menyelenggarakan fungsi dan aktifitas tertentu, dasar dan perumusan dan penentuannya adalah jabatan orang yang bersangkutan. Artinya, dalam sistem informasi sumber daya manusia (SDM), semua jabatan yang terdapat dalam organisasi harus masuk tanpa terkecuali, mulai dari jabatan yang paling

¹ Syamsul Bahri, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam" 3, no. 2 (2022): 70–71.

² Jumrotun Khotimah, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi, "Kepemimpinan Suatu Perusahaan" 8, no. 4 (2024): 8–16.

³ Ningrum Widya Putri and Porman Lumban Gaol, "Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin," *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 3, no. 2 (2021): 23–44.

rendah seperti satpam, dan pesuruh hingga jabatan yang paling tinggi,⁴ seperti Presiden, Direktur atau direktur utama atau titelatur lain yang digunakan untuk untuk mengidentifikasi jabatan pimpinan tingkat puncak.⁵

Sejumlah area perusahaan diantisipasi akan dipengaruhi oleh keberhasilan tujuan, termasuk kepemimpinan, motivasi karyawan, kondisi kerja, dan disiplin kerja.⁶ Meskipun berbagi banyak elemen dasar, istilah kepemimpinan dan pemimpin memiliki interpretasi yang berbeda. Apa yang didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pemimpin sebagai seseorang yang memberi arahan, menuntut, memberi perintah, dan berbaris di depan seseorang yang bertindak dengan cara yang memaksimalkan kemampuan orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.⁷ Kepemimpinan, menurut Stephen P. Robbins, adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk berjuang menuju tujuan dan sasaran bersama. Terserah kepemimpinan untuk memutuskan apakah suatu organisasi dapat memiliki tujuan. Kepemimpinan adalah seperangkat praktik pengorganisasian yang muncul sebagai kapasitas untuk membujuk orang untuk bertindak dengan cara tertentu sehingga mereka akan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.⁸

Tujuan studi ini ialah menyelidiki dampak budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Woha pada tahun 2024. Secara teoritis, Teori Path-Goal memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana perilaku pemimpin, melalui gaya diktif, pendukung, dan berorientasi prestasi, dapat membentuk harapan individu. Memahami harapan-harapan ini memiliki dampak pada kinerja pekerjaan subordinat dan kinerja keseluruhan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin harus bijaksana dalam menerapkan salah satu dari empat gaya kepemimpinan, dengan tujuan mempengaruhi persepsi subordinat dan memberikan motivasi terkait dengan kejelasan tugas, pencapaian tugas,

⁴ St Rukaya and Sri Adrianti Muin, "MANOR : Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Vol 6 , No 1 , Mei 2024) This Journal Is Available in Fajar University Online Journals MANOR : JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Dan Lin" 6, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>.

⁵ Sondang, *Managemen Abad 21*, 1998.

⁶ Yohanis Salitodak dan Agus Supandi Suegoto. "“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong” Kepemimpinan," *Kepemimpinan* 3, no. 3 (2015): 589–862

⁷ Addurorul Muntatsiroh and Suswati Hendriani, "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi," *Jurnal Economic Edu* 4, no. 2 (2024): 172–78, <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>.

⁸ Zakiyah Zakiyah and Ibnu Hasan, "Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Pada Pimpinan Daerah Aisyiyah Kabupaten Banyumas," *Jurnal Literasi Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 3, no. 1 (2024): 57–64, <https://doi.org/10.61813/jlppm.v3i1.104>.

kepuasan pekerjaan dan eksekusi yang efektif⁹. Sebuah studi yang dilakukan oleh Ogbonna dan Harris, seperti yang dinyatakan oleh¹⁰ menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif yang dapat berfungsi sebagai katlis untuk motivasi karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Pekerja yang merasa benar-benar termotivasi lebih cenderung berkomitmen dalam mencapai tujuan yang diterapkan oleh perusahaan, dan ini berdampak positif pada kinerja mereka.

Kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, menurut penelitian pada "*The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Innovation on Employee Performance*" oleh Daulay¹¹ dengan memanfaatkan kepemimpinan baik secara internal maupun eksternal, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan secara efektif mengelola stres kerja. Akibatnya, mereka meningkatkan kualitas, kuantitas, akurasi, dan efektivitas pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja.

Dalam kajian Junaidi & Susanti¹² menggambarkan bagaimana budaya yang kuat dapat membantu karyawan melakukan tugas mereka lebih efektif, sehingga karyawan yang dilatih dalam budaya kerja akan dapat memecahkan masalah dengan bantuan keahlian atau keterampilan mereka. Dengan kata lain, budaya organisasi mempengaruhi keterampilan individu dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang mendorong anggota untuk mencari cara untuk mengurangi risiko, menjadi lebih efisien dalam pekerjaan mereka, menunjukkan pertimbangan untuk rekan kerja mereka, mencapai konsentrasi, memiliki tingkat tinggi antusiasme kerja, dan berhasil menyelesaikan tujuan dan tugas lembaga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Menurut Tambunan,¹³ penelitian ini mendukung klaim ini. Ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dan karyawan terhubung. Menurut Sasingkelo,¹⁴ budaya organisasi, yang diukur oleh standar etika yang tinggi, memiliki

⁹ Sheila Afianty and Yuni Rosdiana, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conference Series: Accountancy* 3, no. 2 (2023): 742–48, <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>.

¹⁰ Akman Daulay, Eka Umi Kalsum. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru." *Economics, Business and Management Science Journal*, 2021, 68-75.

¹¹ Engga Trijaya and Dra. Siti Safaria, "The Influence of Organisational Culture and Leadership Style on Employee Performance in Financing Distribution With Employee Satisfaction As an Intervening Variable At Pt Pnm Ventura Syariah," *Journal of Entrepreneurship* 2, no. July (2023): 154–70, <https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.363>.

¹² Junaidi, R, and F Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat," 2019, 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>.

¹³ Tambunan, Lyandru Togumulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>.

¹⁴ Sasingkelo, Reni, Christoffel Kojo, Farlane SRumokoy, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Jurusan Manajemen. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Bud...." *2107 Jurnal EMBA* 4, no. 4 (2016):

dampak terbesar pada kinerja karyawan. Efek positif dan signifikan dari budaya organisasi pada karyawan. Ketika organisasi budaya tumbuh, produktivitas karyawan juga.

Sebuah organisasi seperti pohon yang dibungkus dan didukung oleh masyarakat yang lebih besar. Untuk mengatasi kegagalan masa lalu, tujuan utama dari struktur organisasi adalah untuk membangun yang baru. Terdapat faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di tempat kerja, termasuk proses pengambilan keputusan, struktur organisasi dan banyak lagi.¹⁵ Adapun faktor lain selain kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.¹⁶ Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai melalui kemampuan untuk memahami, memimpin, memotivasi, mengatur, mempromosikan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan, dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan misi sebelumnya. Dalam mengarahkan dan membimbing karyawan mereka, pemimpin merupakan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kewarganegaraan organisasi dan nilai-nilai mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Junaidi & Susanti,¹⁷ budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja kerja. Kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara ini. Menurut Setyawan,¹⁸ budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja kerja. Kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara ini. Maka, untuk berkontribusi lebih efektif pada keberhasilan organisasi, perusahaan harus memperkuat dan meningkatkan energi.

Dalam hal memperluas pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, semua studi yang disebutkan di atas sangat berharga. Namun, hanya sedikit yang menggunakan dua variabel kepemimpinan dan budaya organisasi untuk menarik kesimpulan tentang dampak faktor-faktor ini terhadap kinerja karyawan, khususnya pada tahun 2024 di Kantor Distrik Woha, di mana hasilnya didasarkan pada analisis parsial dan simultan.

2107–14.

¹⁵ Junaidi, R, and F Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat," 2019, 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>.

¹⁶ Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)", *Jurnal Of Accounting Dan Management Innovarion* 2, no. 1 (2018): 69.

¹⁷ Junaidi, R, and F Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , 1–13.

¹⁸ Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)".

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Pandangan Stephen P. Robbins, seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Memberikan pengaruh dan arahan kepada para anggota kelompok untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas yang diberikan adalah bentuk kepemimpinan.¹⁹

2. Peran Pemimpin

Dorongan karyawan untuk meraih keberhasilan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun, tetapi hal ini khususnya penting bagi para pemimpin, yang memiliki pengaruh tidak proporsional terhadap bawahan mereka, untuk tetap terinspirasi dalam pekerjaan mereka.²⁰

3. Fungsi Kepemimpinan

Setiap pemimpin merupakan bagian integral dari kelompok yang mereka pimpin, karena kepemimpinan secara intrinsik terkait dengan konteks sosial tempat organisasi mereka beroperasi. Karena kepemimpinan hanya mungkin dilakukan melalui upaya terkoordinasi dari sekelompok orang yang beragam dalam konteks sosial tertentu, kita dapat menggolongkannya sebagai fenomena sosial. Peran seorang pemimpin memiliki banyak sisi.²¹

4. Ciri-Ciri Pemimpin

Kualitas seorang pemimpin yang unggul menjadikannya aset bagi perusahaan mana pun. Teori sifat (*trait theory*). Sondang P. Siagian mengklaim bahwa gagasan ini juga dikenal sebagai teori genetik. teori ini memparkan gagasan jika kehadiran seorang pemimpin bisa disaksikan dan dievaluasi melalui sifat-sifat yang diperoleh sejak lahir.

5. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kreitner & Kinicki, mengatakan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang memanfaatkan posisi wewenang dan pengaruhnya untuk

¹⁹ Yuliana Dewi Setiawati, Qristin Violinda, and Noni Setyorini, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening" 3, no. 4 (2024): 697–712.

²⁰ Setiawati, Yuliana Dewi, Qristin Violinda, and Noni Setyorini. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening" 3, no. 4 (2024): 697–712.

²¹ Lina Herlina and Etika Pujiarti, "ALIYAH MIFTAHUL ULUM Abstract : Abstrak : " 03, no. 03 (2024): 716–23.

memotivasi pengikutnya agar mengambil tindakan dalam mengejar tujuan bersama.²²

6. Tipe Kepemimpinan

Demokratis Untuk membedakannya dengan pemimpin yang otokratis, pertimbangkan pemimpin yang demokratis. Di sinilah pemimpin berbaur dengan para pengikutnya. Ikatan yang terbentuk juga tidak seketat ikatan antara atasan dan karyawan.²³

7. Pengaruh kepemimpinan

Pengaruh Kepemimpinan, salah satu definisi pemimpin ialah seseorang yang memberi contoh dengan memimpin melalui contoh, mengajukan tuntutan, membimbing orang lain, dan memberikan arahan (*precede*).²⁴ Seorang pemimpin dibutuhkan karena empat alasan utama: (1) banyak orang membutuhkan seseorang yang bisa dikagumi; (2) dalam beberapa kasus, penting untuk terlihat seperti perwakilan kelompok; (3) tempat yang aman untuk bereksperimen saat organisasi sedang tertekan; dan (4) cara untuk mendistribusikan wewenang. Pertimbangan ini memberi kita harapan tentang pentingnya mempelajari karakteristik seorang pemimpin.²⁵

Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Pandangan *Schein*, organisasi memiliki beberapa ciri. Ciri-ciri tersebut meliputi kerangka kerja, tujuan, saling ketergantungan, dan ketergantungan pada komunikasi manusia untuk mengelola operasi internal. Schein merujuk pada sistem di sini karena saling ketergantungan bagian-bagian penyusunannya.²⁶

2. Pengertian Organisasi

Organisasi ialah sekelompok orang yang terorganisasi dengan baik dapat melaksanakan tugas tertentu dengan lebih efisien karena adanya rantai komando yang mapan yang mencakup peran, tanggung jawab, dan hubungan pelaporan. Posisinya dalam hierarki adalah nama yang diberikan untuk elemen ini. sehingga,

²² Fasra, Belia. "Kriteria Pemimpin Menurut Pandangan Islam," no. 4 (2024).

²³ Nurfitriani Fitrotu Zakiah, "Murid" 2 (2024): 35–45.

²⁴ Rukaya and Muin, "MANOR : Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Vol 6 , No 1 , Mei 2024) This Journal Is Available in Fajar University Online Journals MANOR : JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Dan Lin."

²⁵ Nabila Dzihna Puspita and Ivan Gumilar Sambas Putra, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 5 (2023): 3099–3105, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>.

²⁶ Ahmad Saiful Rizal and Nurudin Mukhti, "Menjelajahi Makna Budaya Organisasi" 8, no. 5 (2024): 571–81.

budaya perusahaan ialah sistem hubungan yang mapan di antara karyawannya, berdasarkan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dampak di dalam perusahaan terhadap efisiensi atau kurangnya efisiensi.²⁷

3. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan cerminan karakter dan cara beroperasinya, sebagaimana dilihat oleh orang-orang di luar perusahaan yang bukan karyawan. Salah satu kunci untuk memahami cara kerja perusahaan adalah dengan memahami budayanya, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan.²⁸

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya di tempat kerja memiliki beberapa tujuan (Kenna dan Beech): Norma budaya berfungsi sebagai penanda batas, yang menjelaskan bagaimana satu bisnis berbeda dari bisnis lainnya.²⁹

5. Prinsip Organisasi

Sebuah pernyataan dan realitas mendasar, prinsip organisasi mengarahkan pemikiran dan tindakan. Meskipun tidak mutlak, prinsip berfungsi sebagai fondasi.³⁰

6. Pengaruh Budaya Organisasi

Menurut tujuh karakteristik utama yang dikemukakan oleh *Chatman* dan *Jehn* mengenai budaya perusahaan, ciri-ciri berikut merangkum apa artinya bekerja di sebuah perusahaan: (1) Inovasi (2) Kemantapan (3) Penghargaan terhadap orang (4) Orientasi hasil (5) Keagresifan (6) Orientasi detil (7) Orientasi tim.³¹

Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

1. Konsep Kinerja

Dale Timpe memaparkan pada bukunya *performance* yang dikutip oleh Ch. Suprpto bahwa bakat, usaha, dan kondisi eksternal merupakan tiga komponen yang saling terkait yang membentuk kinerja. Beberapa contoh kualitas mendasar

²⁷ Ahmad Fauzan et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi," *Jesya* 6, no. 1 (2023): 517–34, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.

²⁸ Puspita and Putra, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

²⁹ Lusita Savitri Setyo Utami, "Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya," *Jurnal Komunikasi* 7, no. 2 (2015): 180–97.

³⁰ Fauzan et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi."

³¹ Utami, "Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya."

yang dapat disumbangkan karyawan pada suatu pekerjaan adalah pengetahuan, keterampilan komunikasi, dan pengetahuan teknologi.³²

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai penelitian *Shahosseini Dkk*, menunjukkan bahwa factor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai s antara lain :
 1. Motivasi Pegawai
 2. Pengembangan Lingkungan Kerja
 3. Sistem Penghargaan
 4. Kepuasan Pegawai
 5. Perilaku dan Gaya Pemimpin³³

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, pendekatan kuantitatif diambil. Studi yang menghasilkan hasil yang dapat dicapai dengan metode statistik atau pendekatan kuantifikasi (pengukuran) lainnya dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif berkonsentrasi pada gejala-gejala yang memiliki sifat-sifat tertentu dalam keberadaan manusia, yang ia sebut sebagai variabel yang diperiksa melalui lensa teori objektif.³⁴

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban awal yang kurang substantif terhadap masalah penelitian yang dibangun berdasarkan teori yang ada. Hipotesis adalah pernyataan yang belum terbukti tentang hubungan antara banyak faktor. Hipotesis adalah teori tentatif yang bertujuan untuk membahas topik penelitian yang telah dirumuskan.

1. H_1 : Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Woha dipengaruhi oleh kepemimpinan pada tahun 2024.
2. H_2 : Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Woha dipengaruhi oleh budaya organisasi pada tahun 2024.
3. H_3 : kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Woha pada tahun 2024

Kerangka Penelitian

Hubungan variabel independen dan dependen secara teoritis harus dijelaskan secara umum, sikap mental yang sehat secara teoritis akan menjelaskan hubungan

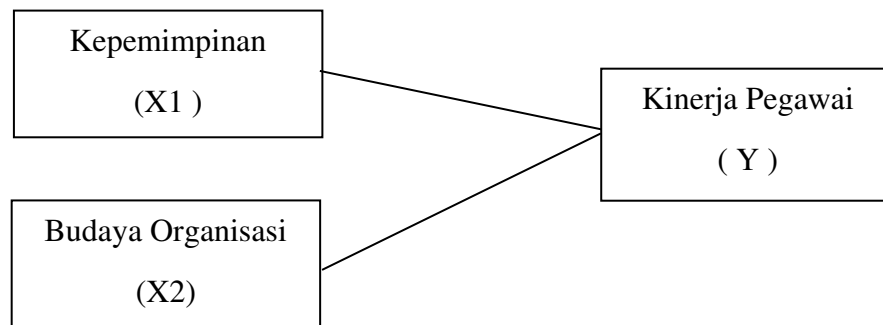
³² Puspita and Putra, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

³³ Setyawan, "" Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)".

³⁴ Hafsiah Yakin, Ipa. "Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif." *Jurnal EQUILIBRIUM* 5, no. January (2023): 1–7. <http://belajarsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>.

antara variabel yang diteliti. Setiap variabel juga memberikan bukti untuk varians dalam besarnya variabel yang dipertimbangkan.³⁵

Gambar I



Tabel I

Indikator Pencapaian Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Secara Teori Penelitian:

No	Variabel	Indikator Pencapaian
1	Kepemimpinan (X ₁) <i>Variabel Bebas</i>	<i>Instruktif, Konsultatif, Partisipasi, Delegasi dan Pengendalian.</i>
2	Budaya Organisasi (X ₂) <i>Variabel Bebas</i>	Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi.
3	Kinerja Pegawai (Y) <i>Variabel Terikat</i>	Kualitas, Kuantitas, Pengetahuan Pekerjaan, Kreatifitas Persona, Kerja Sama, Inisiatif, Ketergantungan, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi studi dilakukan di Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Waktu penelitian 1 Februari 2024- 29 Februari 2024.

Populasi dan Sampel

Istilah "populasi dan sampel" memiliki arti yang berbeda secara fundamental dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono, populasi dalam penelitian kuantitatif adalah domain generalisasi yang termasuk objek atau individu yang telah dipilih untuk dipelajari berdasarkan atribut tertentu yang diyakini akan menghasilkan informasi berguna.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis memanfaatkan dokumentasi data, wawancara, dan survei untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian diperoleh dari beberapa

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2016.

pihak di Kantor Camat Woha, serta Observasi (Pengamatan) dari data-data yang di publikasikan oleh Kantor Camat Woha

Instrumen Penelitian

Ketika melakukan penelitian dengan menggunakan metode, instrumen penelitian adalah alat penelitian.³⁶ Dengan demikian, elemen yang paling penting dalam upaya untuk mencapai tujuan penelitian adalah peralatan penelitian. Kaliber instrumen yang digunakan sering digunakan untuk menentukan berat atau kualitas. Instrumen penelitian ini meliputi:

1. Angket (kuisisioner)

Teknik kuesioner adalah sarana pengumpulan data di mana serangkaian pertanyaan diberikan kepada responden dengan harapan bahwa mereka akan merespons. Jika tidak ada jawaban yang telah ditetapkan, daftar pertanyaan mungkin terbuka; jika tidak, mungkin ditutup jika solusi alternatif ditawarkan. Instrumen yang memiliki bentuk daftar liburan dapat berupa timbangan, daftar periksa, atau kuesioner.

Exampel:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| a. SS : Sangat setuju | Diberi Skor 5 |
| b. S : Setuju | Diberi Skor 4 |
| c. RG : Ragu-Ragu | Diberi Skor 3 |
| d. TS : Tidak Setuju | Diberi Skor 2 |
| e. STS : Sangat Tidak Setuju | Diberi Skor 1 |

Tehnik Analisis Data

Upaya untuk membuat data tersedia, memprosesnya menggunakan statistik, dan kemudian menggunakan hasilnya untuk menjawab pertanyaan penelitian dikenal sebagai analisis data. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk memikirkan teknik analisis data sebagai sarana untuk melakukan analisis data dengan maksud mengolah data untuk mengatasi rumusan masalah. Akibatnya, rumus penelitian adalah model regresi linier berganda dengan banyak variabel independen.

Hasil Analisis Linear Berganda (OLS)

Berdasarkan hasil estimasi dengan persamaan model regresi linier berganda (OLS) diperoleh persamaan di dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3.341 + 3,489 \text{ Kepemimpinan} - 1.954 \text{ Budaya} + e$$

³⁶ Suharsimin Arikunto, Suharsimin Arikunto. *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2003), 2003. Tambunan, Lyandru Togumulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, selanjutnya dapat dilakukan pembahasan hasil “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Woha Pada Tahun 2024” yang diajukan dalam penelitian ini.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3.341 + 3,489 \text{ Kepemimpinan} - 1.954 \text{ Budaya} + e$$

1. Interpretasi Nilai dan Peningkatan

a. Konstanta = 3.341 (+)

Menurut hasil estimasi data, tanda koefisien untuk konstanta adalah positif. Artinya, jika budaya organisasi dan nilai-nilai kepemimpinan dianggap konstan (*ceteris paribus*), maka kinerja pekerja di Kantor Kecamatan Woha akan terus meningkat sebesar 3.341%.

b. Kepemimpinan = 3,489 (+)

Korelasi antara variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kepemimpinan (X_1) adalah searah, seperti yang ditunjukkan oleh tanda koefisien positif (+) untuk Kepemimpinan. Makna hubungan searah ini diartikan apabila persentase kepemimpinan naik maka pekerja di Kantor Kecamatan Woha juga akan berkinerja lebih baik dengan asumsi variabel lain yaitu budaya organisasi adalah tetap (*ceteris paribus*) dan begitu sebaliknya jika persentase kepemimpinan turun maka kinerja pegawai di Kantor Camat Woha juga akan turun dengan asumsi variabel lain dalam model ini yaitu budaya organisasi adalah tetap (*ceteris paribus*). Besarnya nilai perubahan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien. Nilai koefisien kepemimpinan adalah sebesar 3,489 artinya saat kepemimpinan naik sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Woha 3,489.

c. Budaya Organisasi = -1.954 (-) Tanda koefisien untuk budaya organisasi adalah negatif (-), artinya hubungan antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah tidak searah. Makna hubungan tidak searah ini diartikan apabila persentase budaya organisasi naik maka justru akan menurunkan kinerja pegawai di Kantor Camat Woha dengan asumsi variabel lain yaitu kepemimpinan adalah tetap (*ceteris paribus*) dan begitu sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian dan pembahasan pada studi ini berdasarkan dari hasil nilai beberapa pengujian antara lain:

Tabel 2
Uji t (Uji Persial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.341	4.813		.694	.490
	Kepemimpinan	.437	.125	.394	3.489	.001
	Budaya Organisasi	.348	.178	.221	1.954	.055

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Tabel di atas output SPSS diketahui nilai t hitung variabel kepemimpinan ialah 3.489 dan nilai t hitung variabel budaya organisasi ialah 1.954. Nilai t table dengan $\alpha = 0.05/2 = 0.025$ dengan df ($n = 65, k = 2-1$) adalah maka nilai t table adalah 1,998 berdasarkan kriteria pengujian parsial maka dapat ditarik kesimpulan:

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2;n-k-1) = t(0,025; 62) = 1,998$$

Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $3.489 > 1,998$ atau $\text{sig.} > 0,05$ ($0,025 > 0,05$), artinya H_a diterima tetapi H_o ditolak; ini menampakkan jika kepemimpinan di Kantor Distrik Woha memiliki dampak parsial yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Artinya secara sendiri atau individu, variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja pegawai di kantor camat woha tahun 2023-2024

Variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ $1.954 < 1,998$, jadi bisa disimpulkan jika H_a diterima dan H_o ditolak, ini menampakkan jika nilai-nilai budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Woha secara parsial pada tahun 2023 dan tahun 2024. Artinya secara sendiri atau individu, variabel budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai di kantor camat woha selama periode 2023-2024

Untuk menampakkan jika faktor-faktor independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen sekaligus, uji statistik-f dimanfaatkan.

Tabel 3
Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	42.510	2	21.255	8.397	.001 ^a
	<i>Residual</i>	156.936	62	2.531		
	<i>Total</i>	199.446	64			

Ket:

Predictors (Constant): Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

b. *Dependent Variabel:* Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel keluaran SPSS dapat disimpulkan jika nilai F hitung 8,397 > f tabel sejumlah 1,998 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan dengan nilai $n = 65$. maka, nilai F hitung > f tabel. Dengan kata lain, kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wohu tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 jika nilai f hitung > f tabel, berlandaskan kriteria pengujian simultan (uji f). Jadi, H_a diterima dan H_o ditolak.

Temuan studi ini dengan uji parsial dan uji simultan secara positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor camat wohu, hal ini didukung secara teori dengan beberapa penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan menjadi sentralisasi yang bila dipadukan dengan tanggung jawab seorang pemimpin, dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih efisien dan efektif menuju sasaran organisasi.

Karena nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,489 > 1,998$) atau tingkat signifikansi ($0,025 > 0,05$), dapat menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang memaparkan jika kepemimpinan memang punya pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Wohu. Temuan pengujian hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menampakkan jika model kepemimpinan yang berlaku memiliki pengaruh yang substansial dan bermanfaat terhadap kinerja tinggi maupun rendah. Meskipun variabel lain, seperti karakteristik internal dan eksternal perusahaan, menjelaskan varians yang tersisa, variabel tersebut bukanlah fokus studi ini.

Mengingat kuatnya hubungan positif antara kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dipaparkan, mampu disimpulkan jika kepemimpinan yang efektif yang dicontohkan oleh kualitas seperti kejujuran, kreativitas, visi, rasa hormat terhadap

orang lain, dan keyakinan pada kemampuan seseorang dapat memiliki efek berlipat ganda pada produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, sejauh mana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang kuat digunakan secara efektif menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Temuan studi menampakkan kepemimpinan sebagai komponen penting dalam memutuskan apakah karyawan mencapai sasaran kinerja mereka atau tidak. Temuan ini mendukung pernyataan Ernie³⁷ dan Shamir³⁸ yang memperjelas pandangan kepemimpinan yang memberikan prioritas utama pada membayangkan masa depan yang lebih baik dan memotivasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan itu.

Untuk mewujudkan visi mereka, mereka mengubah atau meningkatkan proses yang ada alih-alih berfokus pada keuntungan jangka pendek, dan mereka memprioritaskan tujuan jangka panjang daripada keuntungan jangka pendek. Mereka mendidik diri mereka sendiri untuk lebih memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka dan berusaha mencapai keunggulan dalam semua yang mereka lakukan. Pendekatan ini memiliki banyak fitur positif, seperti berikut: pengaruh yang ideal, motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, pertimbangan yang dipersonalisasi, peningkatan upaya dan motivasi dari karyawan, kepercayaan diri yang tinggi pada pengikut, kompetensi dalam menyelesaikan tugas, keyakinan dalam pemecahan masalah, kepuasan kerja, optimisme, peluang belajar, dan ide-ide inovatif.

Sedangkan pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1.954 < 1,998$, mampu disimpulkan jika H_a diterima H_o ditolak yang berarti nilai budaya organisasi tak berdampak signifikan secara parsial pada kinerja pegawai di kantor camat woha tahun 2023-2024. Artinya secara sendiri atau individu, variabel budaya organisasi tak mampu mempengaruhi kinerja pegawai di kantor camat woha selama periode 2023-2024. Kuatnya korelasi ini menampakkan jika produktivitas Kantor Kecamatan Woha akan meningkat seiring dengan kualitas budaya perusahaannya. Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa budaya organisasi lebih dari sekadar kumpulan keyakinan yang dianut oleh para anggotanya. Hubungan yang mendalam ini berpotensi untuk menginspirasi para pekerja agar memberikan yang terbaik, yang berujung pada kinerja puncak. Konsisten dengan

³⁷Zusnita Muizu, Wa Ode, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, no. 1 (2019): 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>

³⁸B Shamir, *The Charismatic Relationship: Alternative Explanations and Predictions*. *Leadership Quarterly*, 1991.

penelitian sebelumnya, kesimpulan ini menegaskan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Khaliq³⁹ dan Kardinah.⁴⁰

PENUTUP

Variabel kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Woha pada tahun 2023–2024, menurut hasil pengujian hipotesis dengan tes simultan, yang menunjukkan bahwa uji simultan menunjukkan tanda negatif karena nilai variabel kepemimpinan lebih besar dari nilai signifikan. Sementara itu, kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha pada tahun 2023–2024 tidak terpengaruh oleh variabel budaya organisasi. Oleh karena itu, di Kantor Kecamatan Woha 2023–2024, Kinerja di tempat kerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianty, Sheila, and Yuni Rosdiana. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series: Accountancy* 3, no. 2 (2023): 742–48. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>.
- Akman Daulay, Eka Umi Kalsum. "'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.'" *Economics, Business and Management Science Journal*, 2021, 68-75.
- Bahri, Syamsul. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM" 3, no. 2 (2022): 70–71.
- Fasra, Belia. "Kriteria Pemimpin Menurut Pandangan Islam," no. 4 (2024).
- Fauzan, Ahmad, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi." *Jesya* 6, no. 1 (2023): 517–34. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.
- Hafsiah Yakin, Ipa. "Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif." *Jurnal EQUILIBRIUM* 5, no. January (2023): 1–7. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>.
- Herlina, Lina, and Etika Pujiarti. "Aliyah Miftahul Ulum Abstract : Abstrak : " 03, no. 03 (2024): 716–23.
- Junaidi, R, and F Susanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat," 2019, 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>.
- Khaliq, I. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Bisnis,." *Jurnal Tepak Manajemen* 7, no. 1 (2015): 76-91.

³⁹ I. Khaliq, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Bisnis,." *Jurnal Tepak Manajemen* 7, no. 1 (2015): 76-91., <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610>.

⁴⁰ Kardinah Indrianna Meutia And Cahyadi Husada, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja,." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 4, No. 1 (2019): 8, [https://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=915072&Val=10544&Title=Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan](https://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=915072&Val=10544&Title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Dan%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan).

- <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610>.
- Khotimah, Jumrotun, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi. "Kepemimpinan Suatu Perusahaan" 8, no. 4 (2024): 8–16.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 4, no. 1 (2019): 8. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Dan%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan).
- Muntatsiroh, Addurorul, and Suswati Hendriani. "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi." *Jurnal Economic Edu* 4, no. 2 (2024): 172–78. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>.
- Puspita, Nabila Dzihna, and Ivan Gumilar Sambas Putra. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 5 (2023): 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>.
- Putri, Ningrum Widya, and Porman Lumban Gaol. "Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 3, no. 2 (2021): 23–44.
- Rizal, Ahmad Saiful, and Nurudin Mukhti. "Menjelajahi Makna Budaya Organisasi" 8, no. 5 (2024): 571–81.
- Rukaya, St, and Sri Adrianti Muin. "MANOR : Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Vol 6 , No 1 , Mei 2024) This Journal Is Available in Fajar University Online Journals Manor : Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Dan Lin" 6, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>.
- Sasingkelo, Reni, Christoffel Kojo, Farlane SRumokoy, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Jurusan Manajemen. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Bud««««." 2107 *Jurnal EMBA* 4, no. 4 (2016): 2107–14.
- Setiawati, Yuliana Dewi, Qristin Violinda, and Noni Setyorini. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening" 3, no. 4 (2024): 697–712.
- Setyawan, Agustinus. "“ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)”." *Jurnal Of Accounting Dan Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 69.
- Shamir, B. *The Charismatic Relationship: Alternative Explanations and Predictions. Leadership Quarterly*, 1991.
- Sondang. *Managemen Abad 21*, 1998.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuanlitatif, Kualitatif Dan Re&D.*, 2016.
- Suharsimin Arikunto, Suharsimin Arikunto. *Manajemen Penelitian.* (Jakarta: Rineke Cipta, 2003), 2003.
- Tambunan, Lyandru Togumulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>.
- Trijaya, Engga, and Dra. Siti Safaria. "The Influence of Organisational Culture and Leadership Style on Employee Performance in Financing Distribution With Employee Satisfaction As an Intervening Variable At Pt Pnm Ventura Syariah." *Journal of Entrepreneurship* 2, no. July (2023): 154–70. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.363>.
- Utami, Lusia Savitri Setyo. "Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya." *Jurnal Komunikasi* 7,

no. 2 (2015): 180–97.

Yohanis Salitodak dan Agus Supandi Suegoto. ““Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong“ Kepemimpinan,” *Kepemimpinan* 3, no. 3 (2015): 589–862.

Zakiah, Nurfitriani Fitrotu. “Murid” 2 (2024): 35–45.

Zakiah, Zakiah, and Ibnu Hasan. “Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Pada Pimpinan Daerah Aisyiyah Kabupaten Banyumas.” *Jurnal Literasi Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 3, no. 1 (2024): 57–64. <https://doi.org/10.61813/jlppm.v3i1.104>.

Zusnita Muizu, Wa Ode, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, no. 1 (2019): 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>.