

Nadia Nadia

Revisi Artikel_Nadia2

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3108294061****Submission Date****Dec 9, 2024, 7:01 PM GMT+7****Download Date****Dec 9, 2024, 7:11 PM GMT+7****File Name****revisi_artikel_Nadia2.pdf****File Size****757.4 KB****17 Pages****5,282 Words****33,130 Characters**

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

19% Internet sources
 11% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umpalopo.ac.id	2%
2	Internet	repository.upi.edu	1%
3	Internet	vdocuments.mx	1%
4	Internet	positori.uin-alauddin.ac.id	1%
5	Internet	www.researchgate.net	1%
6	Internet	123dok.com	1%
7	Internet	repository.stp-bandung.ac.id	1%
8	Internet	jurnalmandiri.com	1%
9	Internet	jurnal.penerbitwidina.com	0%
10	Publication	Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap ki...	0%
11	Internet	dokumen.tips	0%

12	Internet	www.jurnal.umpar.ac.id	0%
13	Internet	eprints.ums.ac.id	0%
14	Internet	eprints.walisongo.ac.id	0%
15	Internet	repository.ub.ac.id	0%
16	Internet	www.jurnal.syntaxliterate.co.id	0%
17	Internet	eprints.upnjatim.ac.id	0%
18	Internet	journals.stimsukmamedan.ac.id	0%
19	Internet	journals.usm.ac.id	0%
20	Internet	manajemen.feb.umpalopo.ac.id	0%
21	Internet	jurnal.peneliti.net	0%
22	Internet	jurnal.unpal.ac.id	0%
23	Publication	Arum Fitria Ningsih, Muhyiddin Zainul Arifin. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ...	0%
24	Internet	ji.unbari.ac.id	0%
25	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	0%

26	Internet	text-id.123dok.com	0%
27	Internet	www.scribd.com	0%
28	Internet	www.slideshare.net	0%
29	Internet	conference.binadarma.ac.id	0%
30	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	0%
31	Internet	j-innovative.org	0%
32	Internet	library.polmed.ac.id	0%
33	Internet	repository.metrouniv.ac.id	0%
34	Internet	repository.uir.ac.id	0%
35	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	0%
36	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	0%
37	Internet	journal.um-surabaya.ac.id	0%
38	Internet	journal.unibos.ac.id	0%
39	Internet	media.neliti.com	0%

40	Internet	
repository.unmas.ac.id		0%
41	Internet	
www.jurnal.penerbitwidina.com		0%

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA PALOPO

Nadia¹, Indra Kusdianto², Altri Wahida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo Jl. Jendral Sudirman Km. 3 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: nadiabaso01@gmail.com

ABSTRAK

Faktor utama yang mendukung kemajuan perusahaan salah satunya tingkat kinerja karyawannya. Hal ini karena semakin tinggi efektivitas kinerja karyawan maka bisa mendorong lebih cepat tercapainya tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan memperlambat atau menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tentu saja akan diarahkan oleh seorang pemimpin yang berkualitas mengontrol kinerja karyawannya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi pengaruh kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 350 orang karyawan dengan teknik penarikan sampel menggunakan *sample random sampling* sebanyak 50 orang karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuesioner), data kemudian dianalisis dengan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis menggunakan *SPSS FOR WINDOWS VERSI 27*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku sebesar 27,9% sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, selanjutnya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku sebesar 59,6% sisanya 40.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The main factor that supports the progress of the company is one of the employee performance levels. This is because the higher the effectiveness of employee performance, the faster the achievement of company goals can be achieved, and vice versa if employee performance is poor it will slow down or hinder the achievement of company goals. The achievement of company goals will of course be directed by a qualified leader who controls the performance of his employees. Therefore, this study aims to confirm the influence of participatory leadership and organizational culture on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City. The type of research used is quantitative with a population of 350 employees with a sampling technique using random sampling of 50 employees of Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City. The data collection technique used was a questionnaire, the data was then analyzed by instrument testing, classical assumption testing, multiple regression testing, hypothesis testing using *SPSS FOR WINDOWS VERSION 27*. Based on the result of the study, it showed that participatory leadership style had a significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku by 27.9% the remaining 72% was influenced by other variables outside of this study, then

organizational culture had a significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku by 59.6%, the remaining 40.4% was influenced by other variables outside of the study.

Keywords : Participative Leadership style, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Komponen sekaligus aset berharga yang harus dimiliki suatu bisnis adalah sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki kemampuan yang bisa mengontrol dan mengarahkan segala macam aktivitas bisnis sebagai penentu keberhasilan bisnis itu sendiri. Sehingga tidak salah jika memiliki sumber daya manusia yang ideal sangat penting untuk bisnis maupun organisasi jika ingin berkembang. Meskipun jumlahnya tersedia dengan jumlah yang banyak, hal ini tidak serta merta menjadikan manusianya sebagai faktor satu-satunya yang perlu dipertimbangkan. Akan tetapi pemilihan personal yang ideal mampu memberikan stimulant pada pengoperasian dan aktivitas terarah sebuah organisasi (Kusdarianto et al., 2023). Aktivitas terarah pada pencapaian tujuan bisnis inilah yang disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah bisnis adalah bentuk dukungan pada kemajuan dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan performa kinerja perusahaan. Sehingga perlu adanya Upaya perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk lebih tinggi secara merata. Kinerja karyawan adalah istilah yang mengarah kepada pencapaian pekerja yang ditaksir pada kriteria tertentu sesuai yang ditentukan oleh perusahaan (Wahida 2019). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada setiap posisi sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk posisi tersebut. Penetapan posisi dan standar tentunya didasarkan atas keputusan yang diambil oleh pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Perlunya seorang pimpinan tidaklah hanya sebuah bahasa adalah atasan akan tetapi tergambar padanya kepemimpinan, budaya organisai, dan motivasi sebagai pendukung mempengaruhi eksekusi pekerja.

Kurang komunikasinya pemimpin kepada bawahannya sering kali menjadi sumber turunya motivasi kerja karyawan. Merasa tidak dilibatkan dalam Keputusan serta terkesan menjadi bawahan yang harus selalu patuh tanpa keberatan dan penempatan tidak ideal adalah gaya kepemimpinan otoriter yang tidak bisa ditempatkan di semua instansi salah satunya dipelayanan publik. Seperti temuan peneliti pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo dimana gaya kepemimpinan disana dianggap kurang efektif terutama pada pengarahan pegawai agar inovatif memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sesudah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo didapati keterangan bahwa pemimpin disana menerapkan gaya kepemimpinan jenuh dimana kurang komunikasi terhadap pegawai dan apatis atas keadaan yang dihadapi karyawan, pimpinan juga dinilai jarang mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan Keputusan sehingga menjadi tidak adil karena Keputusan sepihak dalam hal ini tidak demokratis (Tarmizi & Hutasuhut 2021). Penjelasan tersebut memunculkan spekulasi jika sebuah instansi harus menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, Dimana gaya kepemimpinan tersebut dapat membangun hubungan baik karyawan dan pimpinan melalui diskusi antara bawahan dan pimpinan akan ide, saran, dan masukan dalam mengambil Keputusan.

21 Permasalahan lain yang ditemui yakni budaya organisasi yang ada pada Perumda Tirta Mangkaluku, salah satunya adalah kurangnya kerja sama antara tim sehingga budaya individualis mengurangi kolaborasi antara karyawan, maka hal ini dapat menghalangi pencapaian tujuan bersama. Sebagaimana pendapat Robbins pada (Haeruddin et al., 2022) mengklaim bahwa sistem makna umum yang dimiliki para anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain dikenal sebagai budaya organisasi. Sedangkan Wood dalam (Kesek et al., 2021) menyatakan budaya organisasi terdiri dari prinsip dan sistem yang dikembangkan oleh organisasi, yang menentukan bagaimana anggota organisasi berperilaku. Pentingnya budaya organisasi dalam sebuah organisasi untuk menjadi sebuah karakteristik atau ciri khas yang menjadi pedoman dalam standar berperilaku dan mengambil Keputusan yang sesuai dengan goal yang akan di capai. Budaya organisasi diyakini pula sebagai pembentuk lingkungan kerja yang dan hidup didalamnya dalam nilai-nilai yang dijunjung tinggi sebagai identitas karyawan organisasi tersebut.

Temuan-temuan diataslah yang menjadi alasan ketertarikan bagi peneliti untuk mengeksplorasi fenomena di perusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**.

KAJIAN PUTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Hasibun dalam (Insan & Yuniawan 2016) menjelaskan kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang bertindak secara persuasif untuk menerapkan kepemimpinannya mendorong kerja sama yang sesuai dan mendorong loyalitas dan partisipasi bawahannya. Menurut (Purwanto et al. 2020) untuk membuat karyawan merasa terlibat dalam perusahaan, para pemimpin memberi mereka motivasi. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin memotivasi bawahan mereka untuk melakukan hal-hal sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam ((Habi et al., 2022) dalam menentukan berbagai jenis pengambilan keputusan partisipatif dalam berbagai situasi, kepemimpinan partisipatif memberikan standar. Pemimpin mendengarkan dan mempergunakan nasihat bawahannya. Dari penjelasan tersebut dipahami jika pada lingkungan perusahaan penting diterapkannya kepemimpinan partisipatif (Adam et al., 2023). Penerapan kepemimpinan partisipatif dimaksudkan agar berfungsi untuk memotivasi dan melibatkan bawahan agar merasa memiliki perusahaan, serta mendorong partisipatif aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Dessler dalam (Tarmizi & Hutasuht 2021) yaitu: 1) Komunikatif adalah sifat atau kemampuan seseorang untuk menyampaikan informasi, ide dan perasaan, 2) Konsultasi yaitu proses dimana seseorang meminta pendapat dan saran dari pihak lain yang memiliki pengetahuan, 3) Pengambilan keputusan yaitu sekelompok individu berkolaborasi untuk mencapai kesepakatan mengenai isu atau masalah, 4) Membagi kekuasaan yakni merujuk pada distribusi kekuasaan dan tanggung jawab diantara berbagai individu, 5) Demokratis adalah merujuk pada pendekatan dimana pemimpin mendorong keterlibatan aktif semua anggota tim atau organisasi dalam pengambilan

keputusan.

Budaya Organisasi

Menurut (Supardi et al., 2022) Karakteristik dan persepsi yang dipercayai setiap karyawan organisasi atau perusahaan dalam bekerja dengan ciri khas tertentu disebut dengan budaya organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Muis et al., 2018) memahami bahwa yang dimaksudkan dengan budaya organisasi adalah kesepakatan anggota organisasi atas perilaku dan cara penyelesaian konflik yang terdiri dari system nilai, norma, dan asumsi yang ada. Peran budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan dan mendorong kinerja organisasi sebagai wujud strategis. Budaya organisasi juga dapat berfungsi layaknya alat dalam mengarahkan, menentukan Batasan kegiatan yang diperbolehkan, memberikan opsi penyelesain masalah, Gambaran peluang dan alokasi sumber daya (Saputra et al., 2023)

Menurut David dalam (Nezha 2014) menyatakan jika pola tingkah laku berupa integrasi internal dan adaptasi masalah yang diajarkan para anggota organisasi pada anggota baru berupa perasaan, pola pikir, yang disadari organisasi disebut dengan budaya organisasi. Adapun beberapa fungsi budaya organisasi yaitu dapat membantu mendefinisikan peran yang membedakan organisasi, memberi pemahaman yang lebih besar tentang apa yang menarik anggota organisasi dari pada minat pribadi mereka, menunjukkan stabilitas system sosial, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku dalam organisasi (Tueno 2017). Maka budaya organisasi dapat didefenisikan sebagai pola pikir yang memiliki karakteristik yang menjadi nilai-nilai serta persepsi yang dipercayai setiap karyawannya sebagai pedoman dalam mengambil sikap dalam pemecahan masalah.

Terdapat beberapa indikator budaya organisasi menurut (Aldea et al., 2017) yaitu: 1) Kepribadian yang baik dalam hal pemahaman terhadap perasaan orang lain dan dirinya, 2) Keagresifan dalam menetapkan tujuan, merujuk pada pendekatan yang sangat ambisius dan mendesak dalam menentukan sasaran yang ingin dicapai, 3) Kesadaran diri meliputi pengenalan diri baik itu pikiran dan perilakunya, 4) Performa adalah sejauh mana seseorang atau sekelompok mampu mencapai tujuan atau memenuhi standar, 5) Orientasi tim adalah proses di mana anggota tim memahami peran, tujuan dan dinamika kelompok mereka.

Kinerja Karyawan

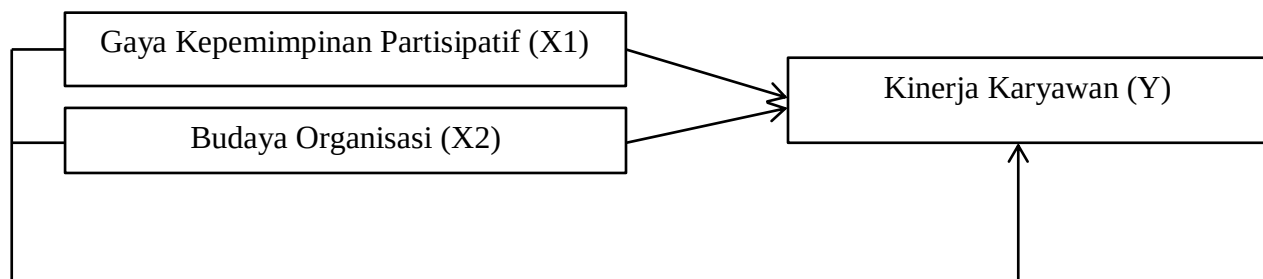
Menurut Uha dalam (Prajitiasari et al. 2022) kinerja merupakan hasil dari aktivitas selama bekerja yang didukung beberapa aspek dan jangka tertentu. Menurut (Lestary & Chaniago 2018) kesesuaian kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dengan tanggungjawab dan tugasnya disebut kinerja. Sedangkan menurut Benardin dan Russell dalam (Altri Wahida 2019) kinerja adalah catatan hasil efisiensi kerja sesuai kewajiban dan tanggung jawan dalam jangka tertentu. Adapun menurut (Gunawan 2017) kinerja karyawan adalah catatan hasil kerja karyawan dalam waktu tentu yang sesuai antara kewajiban dan indikator tanggungjawab dalam periode tertentu.

Maka bisa dipahami jika pencapaian hasil kerja kelompok atau individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab dan tugasnya. Menurut Robbins dalam (Tarmizi &

Hutasuhut 2021) indikator yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut; 1) Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, mengelolah tugas dan menyelesaikan masalah secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain, 2) Ketepatan waktu yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas, 3) proyek atau aktivitas sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditentukan, 4) Efektivitas adalah suatu tindakan, proses atau strategi mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, 5), Kuantitas adalah jumlah atau volume dari sesuatu yang dapat diukur, dan dalam konteks kerja atau produksi, 6) Kualitas kerja adalah standar atau tingkat keunggulan yang dicapai dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan

HIPOTESIS

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:



H1: Diduga gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

H3: Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kuantitatif dipilih sebagai bentuk penelitian kali ini, karena penjelasan Sugiyono (2018) tentang penelitian didalamnya melibatkan angka-angka sebagai aspek yang mewakili objek penelitian yang dianalisis secara statistik menggunakan alat pengolahan statistic disebut kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan korelasional untuk mencari hubungan variable bebas terhadap variable terikat. Dengan menelaah gejala dan membuktikan kebenaran secara ilmiah dari kerangka teoritis yang diajukan sesuai dengan permasalahan penelitian. Berkenaan dengan hal tersebut kali ini ingin menaricatu pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jl.Pongsimpin No. 14, Kec. Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian

yaitu pada tanggal 07 Oktober – 20 November 2024.

Populasi dan Sampel Pembahasan

Sugiyono (2018) menjabarkan populasi sebagai suatu daerah sasaran yang didalamnya terdapat item-item, individu-individu dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih untuk diamati, diteliti, luas wilayah dianalisis sebelum ditarik suatu kesimpulan. Sehingga setelah melakukan wawancara peneliti menemukan populasi 350 orang karyawan Perumda Tirta Mangkaluku kota Palopo.

Bagian yang memenuhi kriteria dari ciri-ciri populasi disebut sampel. Karena peneliti tidak memiliki sumber daya, waktu, dan energi untuk menyelidiki setiap populasi, mereka dapat memanfaatkan sampel yang diambil dari populasi, tetapi jika populasinya terlalu besar, sampel harus benar-benar representatif. Jumlah 350 karyawan Perumda Tirta Mangkaluku, Kota Palopo, terlalu besar untuk dimasukkan oleh peneliti. Dengan demikian, dalam proses pengambilan sampel, peneliti menggunakan pengambilan sampel probabilitas yang dipadukan dengan metodologi pengambilan sampel acak dasar, yakni pengambilan sampel acak yang tidak memperhitungkan strata populasi. Menggunakan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{350}{1 + 350(0,1)^2}$$

$$n = \text{Sampel} \quad n = 0,01 \times 350 + 1 = 4,50$$

$$N = \text{Populasi} \quad n = \frac{350}{4,50}$$

$$1 = \text{Ketentuan} \quad n = 77$$

$$N = 1 \%$$

Sumber Data

Asal data yang menjadi sumber dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung, dan sekunder secara tidak langsung. Hal ini di jelaskan oleh (Sugiyono 2013) mencirikan data sekunder sebagai informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, seperti dari buku, terbitan berkala, jurnal, data statistik, atau internet yang berkaitan dengan topik penelitian, sedangkan data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan langsung dari objek lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dipilih menjadi teknik pengumpulan data secara langsung setelah melakukan observasi lapangan. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang didalamnya pernyataan dan pertanyaan peneliti kepada responden yang menjadi bagian dari objek penelitian (Sugiyono 2013). Peneliti menggunakan kuesioner daftar pertanyaan untuk mengumpulkan data dari sejumlah topik. Pertanyaannya bersifat tertutup agar responden dapat bereaksi sesuai dengan keadaan sebenarnya sehingga dapat mengumpulkan data dari sejumlah topik. Pertanyaannya bersifat tertutup untuk memungkinkan responden bereaksi dengan cara yang mencerminkan keadaan sebenarnya. Tujuan dari survei diperuntukan untuk menjawab bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pekerja di dari Tirta Mangkaluku di Kota Palopo.

Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data menggunakan teknik yang dimulai dengan menguji instrumen secara eksklusif, merangkum reliabilitas dan validitas, menguji asumsi klasik termasuk *normalitas*, *linieritas multikolineritas*, dan *heteroskedastisitas*. Setelah menerapkan pendekatan analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan memanfaatkan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- b. a = Konstanta
- c. β = Koefisien regresi
- d. X1 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- e. X2 = Budaya Organisasi
- f. e = Standar error

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menentukan apakah informasi dalam kuesioner valid atau tidak, dilakukan uji validitas. Nilai korelasi Pearson diperoleh dengan menghitung korelasi antara skor item pernyataan setiap responden dan total variabel untuk melakukan uji validitas. Jika, pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, nilai R-hitung lebih besar dari nilai r tabel, item tersebut dianggap asli.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Status item
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	X1P1	0.717	0.279	VALID
	X1P2	0.738	0.279	VALID
	X1P3	0.639	0.279	VALID
	X1P4	0.746	0.279	VALID
	X1P5	0.712	0.279	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2P1	0.533	0.279	VALID
	X2P2	0.655	0.279	VALID
	X2P3	0.636	0.279	VALID
	X2P4	0.682	0.279	VALID
	X2P5	0.677	0.279	VALID
Kinerja Karyawan	YP1	0.703	0.279	VALID
	YP2	0.819	0.279	VALID
	YP3	0.779	0.279	VALID
	YP4	0.817	0.279	VALID

	YP5	0.729	0.279	VALID
--	-----	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki skor Cronbach Alpha lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dianggap dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *cronbach's alpha*. Pengukuran dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *cronbach's alpha*

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0.747	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.621	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.827	Reliabel

Semua variabel yang digunakan sebagai instrumen penelitian telah dinilai reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan nilai alpha Cronbach > 0,600, maka instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov One Sample adalah metode yang digunakan untuk menguji normalitas ini, di mana apabila nilai signifikan > 5% menyatakan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan < 5% menyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.36157458	
Most Extreme Differences	Absolute	.144	
	Positive	.128	
	Negative	-.144	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.234 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.223
		Upper Bound	.245

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Nilai signifikan sebesar 0,245 diperoleh dari hasil uji kenormalan data menggunakan Uji Satu Sampel-Kolmogorov-Smirnov. Jika dibandingkan dengan nilai peluang 0,05, nilai signifikansi (0,245 > 0,05) lebih besar daripada nilai probabilitas. Dengan demikian, data dapat dianggap memenuhi uji distribusi normal.

Uji Linieritas Data

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini, dan variabel diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut ini menjadi dasar untuk keputusan linearitas data: Jika nilai signifikansi suatu variabel lebih tinggi dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan adanya hubungan linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan linier dengan variabel tersebut

Tabel 4. Uji Linieritas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	125.033	7	17.862	3.902	.000
		Linearity	.071	1	.071	.015	.000
		Deviation from Linearity	124.963	6	20.827	4.550	.235
	Within Groups		192.242	42	4.577		
	Total		317.276	49			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Analisis Tabel Anova terhadap hasil data menunjukkan Deviasi dari Linearitas sebesar 0,235. Nilai signifikansi (0,235>0,05) lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki hubungan linear yang substansial dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Multikolineritas

Cut off yang paling umum biasanya adalah 0,10 atau setara dengan VIF di atas 10. Karena nilai toleransi dan VIF saling terkait, nilai toleransi yang rendah mengindikasikan adanya kolinearitas yang signifikan.

Tabel 5. Uji Multikolineritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.384	2.272		1.049	.299		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	-.009	.121	-.009	-.072	.943	.523	1.911
	Budaya Organisasi (X ₂)	.901	.148	.778	6.069	.000	.523	1.911
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

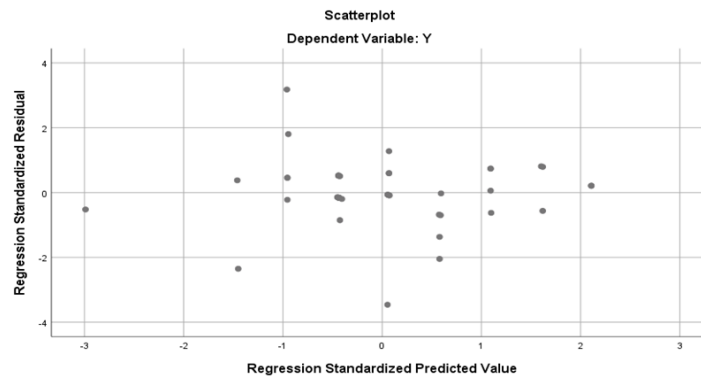
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel sebelumnya, nilai toleransinya adalah 0,523 dan hasil variance inflasi faktor (VIF) adalah 1,911. Jika nilai toleransi lebih besar atau sama dengan 0,1 dan nilai VIF (variance inflasi faktor) kurang dari atau sama dengan 10, model persamaan regresi dianggap bebas dari multikolineritas. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan multikolineritas karena nilai toleransinya 0,523 di atas atau lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari dua variabel X adalah 1,911 di bawah atau kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kecenderungan heteroskedastisitas karena titik - titik tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y. Penyimpangan heteroskedastisitas akan terjadi jika titik - titik di atas dan di bawah garis Y tidak terdistribusi secara acak .

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Gambar tersebut menggambarkan heteroskedastisitas dalam model regresi; Tidak ada pola yang jelas, tetapi titik-titik tersebar di atas dan di bawah titik nol sumbu y. Kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Untuk menyelidiki bagaimana dua atau lebih faktor independen mempengaruhi variabel dependen, analisis regresi linier berganda digunakan.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.384	2.272		1.049	.299		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	-.009	.121	-.009	-.072	.943	.523	1.911
	Budaya Organisasi (X2)	.901	.148	.778	6.069	.000	.523	1.911
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi berganda, dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,384 + (-,009X_1) + 0,901X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai a (konstanta) sebesar 2,384, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja sebesar 2,384
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan partisipatif (b1) sebesar -,009, artinya setiap ada kenaikan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar -,009.
3. Nilai koefisien budaya organisasi (b2) sebesar 0,901, artinya setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,901.

Uji T

Dengan membandingkan nilai T hasil perhitungan dengan T tabel pada taraf 5%, penelitian ini menggunakan uji t untuk menilai derajat pemahaman variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Uji T Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawam

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.872	2.367		4.593	.000
	X1	.498	.116	.528	4.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikansi gaya kepemimpinan partisipatif adalah 0,000 < 0,05, dan nilai Thitung dan Ttabel masing-masing adalah 4,309 dan 1,677. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan partisipatif.

Tabel 9. Uji T Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.361	2.226		1.061	.294
	X2	.894	.106	.772	8.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi adalah 0,000 < 0,05, nilai Thitung sebesar 8,409, dan nilai Ttabel sebesar 1,677 atau 8,409 > 1,677. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan.

Uji F

Pengujian dilakukan dengan memeriksa kolom signifikansi di setiap hitung F atau dengan membandingkan hitung F dengan tabel F.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.123	2	75.061	34.629	.000 ^b
	Residual	101.877	47	2.168		
	Total	252.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 34,629 atau lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 ($34,629 > 3,20$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan partisipatif keduanya berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat kontribusi variabel independen terhadap penjelasan dan pengaruh variabel dependen dipastikan menggunakan uji koefisien determinasi.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.264	1.946
a. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Output menunjukkan bahwa koefisien determinasi, atau R square, adalah 0,279. Angka ini, yaitu $0,528 \times 0,528 = 0,279$, merupakan hasil dari mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, atau R. Hal ini menunjukkan bahwa sementara X1 memiliki pengaruh parsial sebesar 27,9% terhadap Y, faktor-faktor yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau tidak diselidiki dalam penelitian ini menyumbang 72,1% sisanya.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²) Budaya Organisasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.772 ^a	.596	.587	1.457
a. Budaya Organisasi (X ₂)				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Output menunjukkan bahwa koefisien determinasi, atau R square, adalah 0,596. Angka ini, yaitu $0,772 \times 0,772 = 0,596$, merupakan hasil dari mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, atau R. Hal ini menunjukkan bahwa X₂ memiliki pengaruh parsial sebesar 59,6% terhadap Y, dengan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau tidak dipelajari dalam penelitian ini yang menyumbang 40,4% sisanya.

Pembahasan

Dampak Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku (PDAM) Kota Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, berdasarkan hasil uji SPSS. Berdasarkan koefisien regresi, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $4,309 > T_{tabel} 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif. Oleh karena itu, hipotesis H1 penelitian ini, yaitu: **“Gaya kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lestari & Wahyuni 2020) yang menemukan bahwa kinerja karyawan PT Dika Transindo Jaya Klaten dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan organisasi ini sangat disukai oleh rekan kerja dan karyawan lama.

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku (PDAM) Kota Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, berdasarkan hasil uji SPSS. Berdasarkan koefisien regresi, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $8,409 > T_{tabel} 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H2 penelitian ini terbukti valid yaitu **“Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.986 dengan taraf signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siregar et al., 2022) yang menemukan bahwa hasil uji hipotesis (H1) menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Uji ini memberikan bukti statistik bahwa

kinerja dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga point yaitu; 1) Hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja akan meningkat sebanding dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif. 2) Hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja; hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perencanaan sumber daya manusia maka pemahaman terhadap budaya organisasi akan semakin meningkat seiring dengan semakin tinggi dan meningkatnya pemahaman terhadap budaya organisasi, 3) Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja karyawan dalam perencanaan sumber daya manusia akan semakin baik.

SARAN

Berdasarkan temuan, penelitian ini pada dasarnya berjalan tanpa kendala. Meskipun demikian, peneliti dapat menawarkan sejumlah saran yang dapat meningkatkan pendidikan secara umum. Rekomendasi peneliti adalah sebagai berikut: Diharapkan penelitian mendatang akan 1) mampu mengeksplorasi lebih jauh pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan, dan 2) mampu memperluas cakupan penelitian, karena penelitian saat ini belum mampu menggambarkan sepenuhnya pemenuhan kepuasan yang diperoleh. Oleh karena itu, diharapkan penelitian mendatang akan mampu mengkaji unsur-unsur selain gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, S L, C Kojo, and R T Saerang. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Bolaang Mongodow (BOLMONG)." *Jurnal EMBA* 11 (3): 1012–23.
- Aida, Nur, Indra KUSDARANTO, and Andi Rizkiyah Hasbi. 2023. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Ulp Palopo." *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)* 1 (2): 86–96. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.29>.
- Aldea Amanda, Enno, Pendidikan Akuntansi, and Satrijo Budiwibowo. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun." *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan* 6 (1): 1–17.
- Altri Wahida. 2019. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Karyawan." *Equilibrium* 8 (1): 1–5.
- Habi, Rafika Arifin S., Heldy Vanni Alam, and Lisda L. Asi. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan

- Transmigrasi Provinsi Gorontalo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5 (Universitas Negeri Gorontalo): 498–503.
- Haeruddin, Haeruddin, Muhlis Ruslan, and Miah Said. 2022. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.” *Indonesian Journal of Business and Management* 5 (1): 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>.
- Insan, Pribadi Darmawan, and Ahyar Yuniawan. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 5 (1): 1–13.
- Kesek, Meike Negawati, Joseph Nugraha Tangon, and Sintia Nurani Korompis. 2021. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.” *Owner* 5 (1): 12–21. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.332>.
- Lestari, P, and D U Wahyuni. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah).” *Jurnal Ilmu Dan Riset ...* 9 (6): 1–16.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3 (2): 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 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>.
- Nezha, RACHIDI. 2014. “PENG.” *MANAJEMEN & BISNIS* 14 (02): 1–203.
- Prajitiasari, Ema Desia, Arnis Budi Susanto, Intan Nurul Awwaliyah, Diana Sulianti K. Tobing, and Mohamad Satria Abimantara. 2022. “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pesenkopi Di Malang.” *VALUE: Journal of Business Studies* 1 (1): 41. <https://doi.org/10.19184/value.v1i1.31653>.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun, Otto Berman Sihite, and Mirza Prameswari Saifuddin. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan.” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 4 (1): 156–79. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>.
- Saputra, Dedi, Ryani Dhyan Parashakti, and Didin Hikmah Perkasa. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan.” *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1 (01): 1–14. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>.
- Siregar, Syati manaharawan, Sandhy fialy Harahap, and Aina Nur. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.” *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)* 1 (1): 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supardi, and Aulia Anshari. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1 (1): 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Tarmizi, Ahmad, and Julianto Hutahut. 2021. “Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada

- Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.” *Bisnis Mahasiswa* 2 (1): 24–33.
- Tueno, Nolfi S. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* IV: 119–28.
- Wahida, Altri. 2019. “Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 4 (2): 48–58. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.282>.