

Risda Risda Naskah

RISDA



Manajemen



LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Fak. Ekonomi & Bisnis

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3466198667

Submission Date

Mei 20, 2026, 2:44 PM GMT+7

Download Date

Mei 20, 2026, 3:07 PM GMT+7

File Name

RISDA_artikel-1_-Risdaaa_07.pdf

File Size

499.6 KB

15 Pages

4,795 Words

32,225 Characters

17% 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)
- Internet sources

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 17%  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

0% Internet sources
 17% 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	Publication	Erwina Erwina, Michel Angela, Rahayu Rahayu, Adnan Adnan. "Pengaruh Pelayan...	2%
2	Publication	Mukhamad Aditya Bayu Nugroho, Kumara Adji Kusuma, Rifdah Abbadiyah. "Peng...	<1%
3	Publication	Afliani Kerin Br Sitepu, Maludin Panjaitan, Jon Henri Purba. "PENGARUH GAYA KE...	<1%
4	Publication	Muhammad Yusuf, Andika Kurniawan. "Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost ...	<1%
5	Publication	Muhammad Lathif Zikri, Febrina Rita Albeta. "Pengaruh Keputusan Investasi, Kep...	<1%
6	Publication	Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DA...	<1%
7	Publication	Salmon N. Aulele, Mozart W. Talakua, B. Tuasikal. "ANALISIS PERMINTAAN KONS...	<1%
8	Publication	Klemens Mere. "ANALIS DESAIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KO...	<1%
9	Publication	Hariman Syaleh. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ...	<1%
10	Publication	Muhammad Rizki Zaenudin, R. Deni Muhammad Danial, Sakti Alamsyah. "HUBUN...	<1%
11	Publication	Rizal Permana, Palupi Permata Rahmi, Widyastuti Nurmalia Utami. "Effect of Com...	<1%

12	Publication	Nur Aisah, Budi Permana. "PENGARUH VIRAL MARKETING DAN KUALITAS PRODU...	<1%
13	Publication	Alfiyan Yudha, Rizke Wiliyanti. "Pengaruh Cash Turnover, Inventory Turnover, Re...	<1%
14	Publication	Alpon Newegalen, Yusram Adi, Hafipah Hafipah. "Pengaruh Kompetensi, Kompen...	<1%
15	Publication	Dedi Joko Hermawan. "PENGARUH JUMLAH PERSEDIAAN BAHAN BAKU DAN KAPA...	<1%
16	Publication	Tarsum Tarsum, Agung Mulyana, Ganjar Santika. "Pengaruh Produk Tabungan M...	<1%
17	Publication	Tri Wulanjayanti, Darman Usman. "THE EFFECT OF SERVICE QUALITY OF ELECTRO...	<1%
18	Publication	Ade Kurniawan, Novi Fitria Hermiati. "PENGARUH INOVASI, BUDAYA ORGANISASI...	<1%
19	Publication	Faaza Asykar Muhammad, Wisudani Rahmaningtyas. "Pengaruh Budaya Organis...	<1%
20	Publication	Nia Deshana Tari Laia, Rasmuli Sembiring, Maludin Panjaitan. "Pengaruh pengen...	<1%
21	Publication	VENNY KARTIKA SARI. "PENGARUH HARGA, PROMOSI, BUKTI FISIK, DAN KUALITA...	<1%
22	Publication	Fornela Sanfra Welasih, Kordiana Sambara, Mira La'bi Bandhaso. "Pengaruh Kepe...	<1%
23	Publication	Kiki Apriyana, Lisa Martiah Nila Puspita. "SENSITIVITAS ETIS DAN PERTIMBANGAN...	<1%
24	Publication	Lalu Satria Utama, Anang Kistyanto, Dewie Tri Wijayati Wardoyo. "Analysis of The...	<1%
25	Publication	Moh. Kahfi Drajat Labbase, Asdar Djamereng, Abdurahman Basalamah. "Pengar...	<1%

26	Publication	Nagit Atika Sari, Ida Aju Brahma Ratih. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunik...	<1%
27	Publication	Septian Dwi Anto, Misriandi Misriandi, Sri Imawati. "Artificial Intelligence Module...	<1%
28	Publication	Tiara Nurul Syahida, Marliyah Marliyah, Nurbaiti Nurbaiti. "Pengaruh Hedonic Co...	<1%
29	Publication	Vivi Alayda Zoelfa, Isyana Emita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi te...	<1%
30	Publication	Asry Walay, Conchita Valentina Latupapua, Gerrit M. Pentury, Grace Hoberthina T...	<1%
31	Publication	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 2 Desember 2012", JURNAL RISET AKUNT...	<1%
32	Publication	Muhammad Nugraha Zati, Siti Aisyah, Suryani Hardjo. "The Influence of Organiza...	<1%
33	Publication	Gerry Suryosukmono. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA ...	<1%
34	Publication	Kharisma Intan Permata Sari, Ida Bagus Cempena. "Pengaruh Customer Experien...	<1%
35	Publication	Tiara Putri Salsabila, Julius Nursyamsi, Joko Utomo. "PENGARUH INOVASI PRODU...	<1%

ARTIKEL

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS WARU UTARA KOTA PALOPO

Risda¹, Sukri², Sari Ratna Dewi³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo¹²³

Email:

Abstrak

1 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada puskesmas waru utara kota palopo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan aplikasi sppss. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara parsial maupun simultan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan Puskesmas Waru Utara Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang 8 signifikan terhadap kinerja karyawan, Sementara itu, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan di puskesmas Waru Utara Kota Palopo.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Lingkungan Kerja, Pelayanan Publik, Otganisasi Sektor Kesehatan.

3

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Waru Utara Community Health Center in Palopo City. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis method processed using the SPSS application. This method was chosen because it is able to test the relationship between variables partially or simultaneously. Data were collected through distributing questionnaires to 64 respondents who were employees of the Waru Utara Community Health Center in Palopo City. The results showed that the leadership variable did not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, organizational culture was proven to have a positive and significant effect on employee performance with. Simultaneously, leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, it can be concluded that organizational culture has a more dominant role in improving employee performance compared to leadership at the Waru Utara Community Health Center, Palopo City.

Keywords: Organizational Behavior, Work Environment, Public Services, Health Sector Organizations.

PENDAHULUAN

globalisasi yang semakin pesat serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap mutu pelayanan publik mendorong instansi pemerintah, khususnya fasilitas layanan kesehatan seperti puskesmas, untuk senantiasa meningkatkan kinerja organisasinya. Sebagai pelayanan kesehatan tingkat pertama, puskesmas memiliki posisi yang sangat penting dalam menyediakan layanan yang cepat, tepat, dan berfokus pada kepuasan masyarakat. Sumber daya manusia yang unggul

tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis semata, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola serta mengembangkan potensi pegawai secara berkelanjutan (Elok Pangestika Maharani, 2024).

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menilai tingkat efektivitas suatu organisasi, karena menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan (Rizal Fauzi, 2023). Penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada jumlah hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku. Hal ini menjadi sangat krusial terutama di bidang pelayanan kesehatan, yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan kepuasan masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas (Rahayu et al., 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengkordinasikan karyawan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Fajriliya Berliana et al., 2024). Pemimpin yang efektif diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kepemimpinan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih terarah dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Purnama et al., 2021).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang disepakati dan diterapkan bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak (Arianty, 2020). Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen serta kerja sama antarpegawai, dan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kuat dapat menjadi penghambat bagi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi (Jimi et al., 2024).

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Marpaung Putri Annisa, 2022), sementara penelitian lain seperti (Rivai, 2022) dan (Maduningtias et al., 2022) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih mendalam. Selain itu, sebagian besar studi terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta dan industri manufaktur, sedangkan penelitian yang berfokus pada instansi pelayanan publik, khususnya puskesmas di wilayah Kota Palopo, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan komponen kunci manajemen yang berfungsi sebagai mekanisme untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan agar mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan. Melalui kepemimpinan yang tepat, pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen kerja karyawan (Yulk, 2022). Dalam kerangka teori perilaku organisasi (Organizational Behavior Theory), kepemimpinan diposisikan

sebagai stimulus yang memengaruhi kondisi psikologis dan sikap kerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan, dan keterlibatan kerja, yang selanjutnya tercermin dalam peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta keteladanan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada kualitas pelayanan (Lestari et al., 2025). Hal ini didukung oleh (Judge & Piccolo, 2021) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan, khususnya dalam organisasi pelayanan publik yang menuntut koordinasi dan komitmen kerja yang tinggi. Berikut indikator menurut (Arif, 2021) 1. Kepemimpinan partisipatif, 2. Kemampuan komunikasi, 3. Pengambilan keputusan, 4. Keterlibatan karyawan dalam budaya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas nilai, norma, keyakinan, serta pola perilaku yang dianut secara bersama oleh seluruh anggota organisasi dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Dalam lingkungan organisasi pelayanan publik seperti puskesmas, budaya organisasi memiliki peranan penting yang mencakup aspek kedisiplinan, kerja sama tim, tanggung jawab, serta orientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas (Schein, 2021). Berdasarkan perspektif Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory), budaya organisasi dapat dipandang sebagai stimulus yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, di mana nilai-nilai bersama dan kebiasaan kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan, rasa memiliki, serta komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya menghasilkan respons berupa peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Robbins & Judge, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi sektor publik yang menuntut konsistensi dan kualitas pelayanan. Adapun indikator budaya organisasi menurut (Nurchayyo & Purwana, 2023) meliputi: (1) nilai-nilai bersama dalam tim dan (2) cerita serta simbol dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

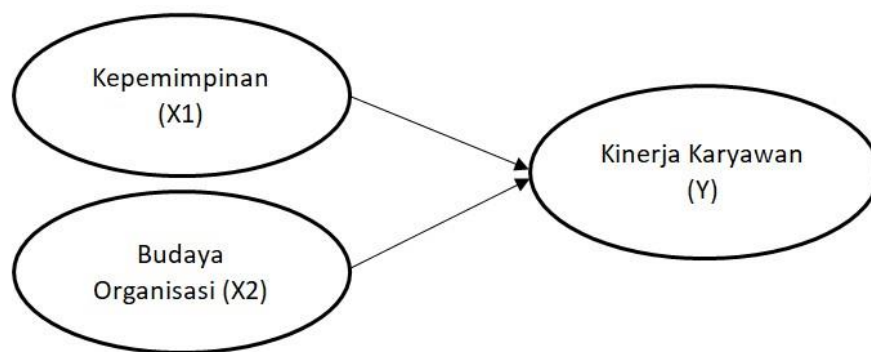
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan penuh tanggung jawab, baik ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik seperti puskesmas, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pelaksanaan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, serta berorientasi pada kepuasan masyarakat (Mathis & Jackson, 2021). Berdasarkan Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory), kinerja karyawan dipahami sebagai respons terhadap berbagai stimulus organisasi, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, meliputi motivasi, komitmen, dan keterlibatan kerja. Ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung serta memiliki nilai-nilai organisasi yang jelas, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh (Mangkunegara, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi, termasuk kepemimpinan dan budaya kerja, yang berperan dalam mendorong semangat kerja serta peningkatan kualitas pelayanan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Nugraha et al., 2024) meliputi: (1) kualitas hasil pekerjaan, (2) kuantitas

output, (3)kepuasan pelayanan, (4)pencapaian target pekerjaan, dan (5)kemampuan memotivasi tim.

Kerangka konseptual

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang disusun berdasarkan teori dan pemikiran yang dirangkum dalam tinjauan pustaka. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang dibangun menempatkan kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kajian literatur yang telah dilakukan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini

3

sebagai berikut:

1. H1: Kepemimpinan diperkirakan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.
2. H2: Budaya organisasi diperkirakan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.
- 1 3. H3: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama diperkirakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimna kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada puskesmas wara utara kota palopo pendekatan metodologis disusun secara sistematis agar hasil penelitian dapat direplikasi dan dibandingkan dengan studi sejenis. menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antarvariabel. Pendekatan asosiatif kausal digunakan karena penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

Tabel 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	64
Kuesioner yang kembali	64
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	64

1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bertugas di Puskesmas Wara Utara Kota. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak Puskesmas, jumlah total karyawan tercatat sebanyak 76 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih sebagai sumber data penelitian dan dianggap mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara menyeluruh. Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% (0,05). Penerapan rumus Slovin dimaksudkan untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif sehingga dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat. Adapun rumus Slovin

$$n = \frac{\frac{76}{1 + 76(0,0025)}}{1 + \frac{76}{1 + 76(0,0025)}}$$

dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = jumlah populasi (76 orang)
- e = tingkat kesalahan (0,05)

Berdasarkan perhitungan:

$$\begin{aligned} n &= \frac{76}{1 + 76(0,05)^2} \\ &= \frac{76}{1 + 0,19} \\ &= \frac{76}{1,19} \\ &= 63,86 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut kemudian dibulatkan menjadi 64.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 orang karyawan Puskesmas Wara Utara Kota. Jumlah tersebut dinilai telah mewakili keseluruhan populasi serta mampu memberikan hasil penelitian yang akurat dan representatif.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi terkait kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literature seperti buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teori serta mendukung analisis hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Puskesmas Wara Utara Kota Palopo sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden. Selain itu, pengumpulan data juga didukung oleh studi kepustakaan melalui penelusuran buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teori dan analisis penelitian.

Tekni Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS. Tahapan analisis meliputi uji valid, uji reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan Puskesmas Wara Utara Kota Palopo, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki – laki	4	6%
Perempuan	60	94%
Total	64	100%

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menurut jenis kelamin dari total 64 responden menunjukkan bahwa terdapat 4 responden jenis kelamin laki-laki dengan persen sebanyak 6% dan 60 responden jenis kelamin perempuan dengan persen sebanyak 94%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<25 Tahun	0	0%
25 – 30 Tahun	7	11%
31 – 40 Tahun	41	64%
40 Tahun	16	25%
Total	64	100%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari total 64 responden, mayoritas berada pada kelompok usia 31–41 tahun dengan jumlah 41 responden (64%). Selanjutnya, responden yang berusia 25–30 tahun berjumlah 7 orang (11%), sedangkan tidak terdapat responden yang berusia di bawah 25 tahun.

Tabel 4 Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	1	1%
1 – 3 Tahun	9	14%
4 – 6 Tahun	23	36%
> 6 Tahun	31	49%
Total	64	100%

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari total 64 responden, sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 31 responden (49%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 4–6 tahun berjumlah 23 orang (36%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 9 orang (14%). Adapun jumlah responden paling sedikit adalah mereka yang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 1 responden (1%).

Uji Valid

Uji valid dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (*Pearson Correlation*) dengan rtabel yang diperoleh dari rumus n^{-2} , di mana n merupakan jumlah seluruh responden. Apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka butir instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

10

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
Item 1	0,839	0,2423	Valid
Item 2	0,901	0,2423	Valid
Item 3	0,938	0,2423	Valid
Item 4	0,420	0,2423	Valid
Item 5	0,865	0,2423	Valid
Item 6	0,834	0,2423	Valid
Item 7	0,844	0,2423	Valid
Item 8	0,724	0,2423	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
Item 1	0,843	0,2423	Valid
Item 2	0,851	0,2423	Valid
Item 3	0,841	0,2423	Valid
Item 4	0,837	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Item 1	0,703	0,2423	Valid
Item 2	0,695	0,2423	Valid
Item 3	0,666	0,2423	Valid
Item 4	0,695	0,2423	Valid
Item 5	0,760	0,2423	Valid
Item 6	0,775	0,2423	Valid
Item 7	0,685	0,2423	Valid
Item 8	0,651	0,2423	Valid
Item 9	0,730	0,2423	Valid
Item 10	0,783	0,2423	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Hal tersebut terlihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel (0,2423). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota dinyatakan valid.

Uji Reliabel

Uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat keandalan dan konsistensi suatu indikator.

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,923	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,60	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,890	Reliabel

21 Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota merupakan alat ukur yang reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov.

4

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

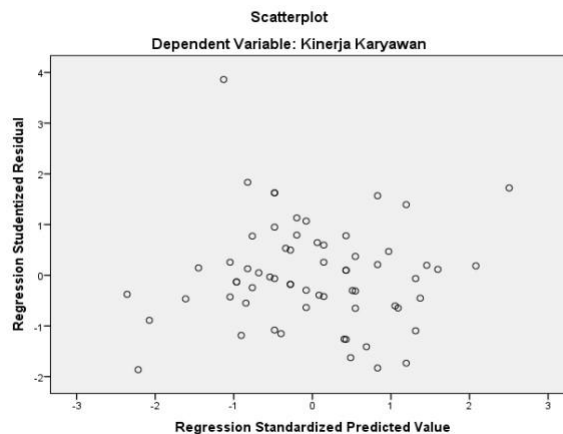
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93959647
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.070
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

Berdasarkan tabel hasil uji diatas yang dilakukan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,169 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji diatas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot*. Apabila pada grafik *scatterplot* penyebaran data terlihat acak, tidak teratur, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menggunakan grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi model regresi yang baik terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas merupakan kondisi yang menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel independen dalam analisis regresi berganda. Suatu model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yaitu tidak terdapat korelasi antarvariabel independen. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagaiberikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.530	3.775		6.498	.000		
Kepemimpinan	.236	.122	.243	1.942	.057	.791	1.265
Budaya Organisasi	.572	.215	.333	2.658	.010	.791	1.265

Berdasarkan hasil uji diatas yang ditunjukkan pada tabel, nilai tolerance pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing sebesar 0,791, sedangkan nilai VIF pada kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 1,265. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan temuan regresi linier berganda yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS, peneliti dapat mengukur pengaruh X terhadap Y. Tujuan tambahan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan bagaimana hal ini dilakukan:

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.530	3.775		6.498	.000
Kepemimpinan (X1)	.236	.122	.243	1.942	.057
Budaya Organisasi (X2)	.572	.215	.333	2.658	.010

Adapun persamaan Regresi dari analisis regresi berganda yaitu:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ Dimana:

y = Kinerja Karyawan $x^1 =$

Kepemimpinan $x^2 =$ Budaya

Organisasi a =

konstanta

$b^1, b^2 =$ koefisien regresi

e = error

$$Y = 24,530 + 0,236X_1 + 0,572X_2 + e$$

Berikut merupakan interpretasi dari hasil perhitungan tersebut: nilai konstanta sebesar 24,530 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, berada dalam kondisi konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 24,530 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,236 ² menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,236 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial atau individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sumber Data: Diolah Dari SPSS, 2025

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.530	3.775		6.498	.000
	Kepemimpinan (X1)	.236	.122	.243	1.942	.057
	Budaya Organisasi (X2)	.572	.215	.333	2.658	.010

³⁵ Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel sebelumnya, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,057, yang lebih besar daripada 0,05, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,942, lebih kecil dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di

Puskesmas Wara Utara Kota. Sementara itu, uji t untuk variabel budaya organisasi (X_2)

¹⁵ menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010, lebih kecil dari 0,05, dengan t_{hitung} sebesar 2,658 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independe secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.603	2	87.801	9.838	.000 ^b
	Residual	544.397	61	8.925		
	Total	720.000	63			

9

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,838 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,15, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota, sehingga hipotesis ketiga diterima.

5

Uji Koefisien Determinasi (uji-R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.219	2.98740

1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 24,4%, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,219 mengindikasikan bahwa model regresi cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen setelah disesuaikan dengan

6

jumlah variabel independen yang digunakan. Sementara itu, nilai R sebesar 0,494 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Wara Utara Kota belum cukup efektif untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut antara lain gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan karyawan di lingkungan puskesmas, keterbatasan intensitas interaksi antara pimpinan dan karyawan, maupun adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kompensasi, fasilitas kerja, dan beban kerja. Dalam perspektif Teori Perilaku Organisasi, kepemimpinan dipandang sebagai stimulus yang seharusnya mampu memengaruhi respons individu dalam bentuk peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stimulus kepemimpinan belum cukup kuat untuk menghasilkan respons kinerja yang signifikan pada tingkat individu. Temuan ini sejalan dengan kondisi spesifik pada instansi pemerintah, khususnya puskesmas, sebagaimana ditunjukkan dalam peneliti (Fauziyyah et al., 2023) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, yang menyimpulkan bahwa dalam konteks tertentu kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor yang dominan. Selain itu, penelitian (Dahlia & Adrianto, 2025) yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga juga menemukan bahwa terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih komprehensif dan adaptif guna meningkatkan efektivitas peran pimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota

18 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Nilai-nilai bersama, norma kerja, komitmen terhadap pelayanan publik, serta etos kerja yang tinggi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Dalam kerangka Teori Perilaku Organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai stimulus yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga menimbulkan respons berupa peningkatan motivasi, rasa memiliki, dan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Makkasau, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, peneliti (Rahmania et al., 2024) juga mendukung temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Hasil serupa ditunjukkan dalam penelitian (Pratiwi et al., 2024) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan dan penguatan budaya organisasi sebagai strategi untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif, selaras dengan tujuan organisasi, serta mendukung keberlanjutan kinerja puskesmas secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota

Berdasarkan hasil uji f, bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan budaya organisasi, keduanya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya efek sinergis antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja secara optimal. Kepemimpinan yang baik dapat memperkuat budaya organisasi yang positif, dan sebaliknya, budaya organisasi yang kuat dapat mendukung efektivitas kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan. Dalam konteks Puskesmas Wara Utara Kota, kombinasi antara praktik kepemimpinan dan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, harmonis, dan produktif. Dalam perspektif Teori Perilaku Organisasi, kombinasi stimulus kepemimpinan dan budaya organisasi mampu memengaruhi perilaku kerja karyawan secara

22 kolektif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Sukri et al., 2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh, penelitian (Laga et al., 2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks pelayanan kesehatan, penelitian, penelitian (Iskandar & Hasbi, 2024) menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas pelayanan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

20 Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi pelayanan publik yang beroperasi berdasarkan standar operasional prosedur serta

regulasi yang ketat, kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh sistem kerja dan ketentuan organisasi dibandingkan dengan arahan langsung dari pimpinan. Selanjutnya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa nilai-nilai bersama, norma kerja, serta komitmen terhadap pelayanan publik berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perpaduan antara peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal di Puskesmas Wara Utara Kota.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar Puskesmas Wara Utara Kota lebih memfokuskan perhatian pada penguatan budaya organisasi yang menekankan nilai kerja sama, orientasi pada pelayanan masyarakat, serta komitmen dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan. Selain itu, pimpinan puskesmas diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga mampu mendukung penerapan budaya organisasi secara lebih efektif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan serta metode penelitian yang berbeda juga diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Widia, Fiantika, Sukri, R. (2025). *The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance At*. 26(1), 178–188.
- Arianty, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Arif, F. (2021). The Influence Of Transformasional Leadership, Discipline, Produktivity On Employee Performance. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.247>
- Dahlia, D., & Adrianto, R. (2025). *Analysis Of Factors Impacting Employee Performance At Teluk Lingga Community Health Center In 2024*.
- Elok Pangestika Maharani, R. (2024). Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan. *Marna*, 10(3), 20–29. <http://pusdiklat.kemendag.go.id/v2019/pesan-kepala-pusdiklat-aparatur-perdagangan-1>
- Fajriliya Berliana, A., Dedi Aringga, R., Kunci, K., Kepemimpinan, :, Organisasi, B., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 379–388. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Fauziyyah, S., Studi, P., Publik, A., Sultan, U., Tirtayasa, A., Cadith, J., Studi, P., Publik, A., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang*. 4(2).
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi,

- Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134. <https://doi.org/10.32500/jebe.v6i1.7237>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2021). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Laga, Z., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara*.
- Lestari, S., Bachri, S., & Dewi, R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Yang Dinamis Dalam Memajukan Organisasi Muhammadiyah Di Kabupaten Luwu*.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama*. 5(April).
- Makkasau, A. K. A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Labuang Baji*. 5(1), 254–262.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung Putri Annisa, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 1–12.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Nugraha, R. N., Handayani, D., & Safitri, D. (2024). Employee Performance Indicators at PT. Idea Indonesia Tbk. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(03), 518–525. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i03.730>
- Nurchahyo, M. A., & Purwana, A. (2023). The Effect of Good Governance Implementation and Organizational Culture On Customs Employee Performance. *Proceedings of the 5th International Public Sector Conference, IPSC 2023, October 10th-11th 2023, Bali, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-10-2023.2342184>
- Pratiwi, A. A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan*. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(3), 43–55.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Rahmaniar, M., Aspiranti, T., & Hendarta, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dokter: Studi Kasus di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Cimahi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jiks.v6i1.13024>
- Rivai, A. (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>
- Rizal Fauzi. (2023). Pengaruh Pengalaman, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 240–257. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1901>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass. Yulk, G. (2022). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Pearson.