

MENINGKATKAN KINERJA DENGAN MENYELARASKAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Asmawiyah Asmawiyah¹, Afiah Mukhtar²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara^{1,2}
Asmawiyah49@gmail.com, afiah.muhtar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat diakui sebagai faktor kunci dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika bisnis yang terus berubah dengan cepat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja guna tetap relevan dan kompetitif. Keberhasilan mencapai tujuan ini tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang cerdas (Ananda et al., 2023; Budiarti, 2023) melainkan juga terletak pada sinergi optimal antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat (Iswahyudi et al., 2023). Kepemimpinan yang bijaksana dan budaya yang mendukung bukan sekedar unsur terpisah, melainkan komponen-komponen yang saling mempengaruhi dan saling mendukung. Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan kinerjanya dengan menyelaraskan secara baik kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Salsabila & Hermana, 2021). Pemimpin yang reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik secara internal maupun eksternal, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting (Saebah & Merthayasa, 2023). Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya (Mayasari & Rahayu, 2022).

Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Sehingga, penyelarasan antara visi kepemimpinan dengan tujuan organisasi menjadi landasan utama untuk menciptakan sinergi yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Destiana, 2023). Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam membentuk arah dan memotivasi anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama (Rachman et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bersifat otoriter, tetapi juga memahami pentingnya kolaborasi, empati, dan membangun hubungan yang kuat di dalam organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi (Apriliani et al., 2022; Komalsari & Banna, 2023). Di sisi lain, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang berkembang di antara anggota organisasi. Budaya yang positif dapat menjadi pendorong

motivasi, inovasi, dan kepuasan kerja (Toyanti, 2023). Dalam hal ini, budaya organisasi yang mendukung tujuan dan nilai-nilai kepemimpinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang kompetitif.

Penyelarasan antara kepemimpinan dan budaya organisasi juga dapat menciptakan kerangka kerja yang konsisten dan berkelanjutan untuk inovasi (Kending et al., 2022). Kepemimpinan yang mendorong inovasi dan budaya organisasi yang memberikan dukungan untuk mengambil risiko dapat menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang dengan lebih baik (Prajogo & Tahang, 2023). Sebagai hasilnya, organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang muncul. Namun yang menjadi permasalahan saat ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan disebabkan masih kurangnya motivasi dan perhatian yang diberikan dari pimpinan sehingga karyawan terkadang belum maksimal dalam berkerja. Begitupun juga dengan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, masih ada karyawan yang kurang memperhatikan nilai-nilai yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Berbagai studi tentang permasalahan kepemimpinan oleh (Saputra et al., 2022) bahwa peran seorang pemimpin masih kurang optimal dalam memberikan arahan kepada bawahannya dimana pemimpin terlalu kaku dan tidak mampu menyampaikan arahan dengan baik dalam membimbing bawahannya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Begitupun penelitian (Sipayung et al., 2022) dimana perusahaan belum maksimal menerapkan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dengan tepat sehingga berdampak pada kebingungan karyawan mengenai alur kerja dalam kegiatan operasional. Studi (Sarumaha, 2022) terdapat permasalahan dimana masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya seperti mengabaikan tugas atau menunda-nunda kepentingan masyarakat dengan berbagai keperluan. Penelitian (Rivai, 2020) bahwa kecenderungan penurunan kinerja pegawai, karena masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Penelitian yang dilakukan (Munir et al., 2022; Rosdiana et al., 2023) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan anatara kepemimpinan dan kinerja. Kepemimpinan yang baik dapat merumuskan visi dan misi yang jelas untuk organisasi. Ini memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada karyawan, membantu karyawan memahami tujuan perusahaan, dan dapat meningkatkan motivasi. Studi (Astuti, 2022) bahwa dengan adanya budaya yang baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai individu karyawan dapat menciptakan ikatan emosional dan kecocokan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka menjadi lebih baik. Senada penelitian (Fitria & Fitriani, 2023; Puspita & Putra, 2023) bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang jelas memberikan dalam memberikan panduan dan arahan bagi karyawan, maka akan membantu dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, serta dapat meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini membantu organisasi untuk memahami bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperkuat atau diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, dapat juga membantu organisasi memahami bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas dan bahagia cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi secara positif. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Frisian Flag Indonesia Makassar. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert. Sampel yang di gunakan sebanyak 50 responden. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik regresi linear berganda, yang mencakup uji parsial dan uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dalam penelitian ini semuanya valid. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil nilai korelasi r hitung $> 0,3646$ sehingga Variabel dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan item instrumen tersebut dan dapat dikatakan valid. Variabel dalam penelitian ini semuanya reliabel. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil nilai *Cronbach Alpha* dari setiap instrumen yaitu $> 0,60$.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Berganda

coefficients						
		Ustandardized Coefficientas		Ustandardized Coefficientas	t	sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.545	4.370		4.702	.000
	kepemimpinan	.321	.099	.407	3.259	.002
	Budaya Organisasi	.182	.079	.289	2.309	.025

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 20.545 + 0,321X_1 + 0,182X_2$, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 20,545 artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) nilainya adalah 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 20,545.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,321, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,321 dengan asumsi X_2 tetap.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,182 artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,182 dengan asumsi X_2 tetap

Analisis korelasi dan Koefisien Korelasi

Untuk mengukur korelasi antara variabel X terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisiennya sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.272	2.868
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki hubungan (korelasi) yang sedang sebesar 54,9%. Koefisien determinasi (R^2) pada nilai *adjusted R square* sebesar 0,272 yang dapat dilihat dari tabel di atas. Koefisien ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (budaya organisasi) memiliki pengaruh sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Uji T dan Uji F

Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X (kepemimpinan, budaya organisasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 3: Hasil Analisis uji T

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel (5\%)}$	Sig
Kepemimpinan	3,259	1,677	0,002
Budaya Organisasi	2,305	1,677	0,025

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh bahwa secara parsial kepemimpinan dan komitmen budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitungnya lebih besar dari nilai t tabel (3,259 dan 2,305 > 1,677).

Tabel 4: Hasil Analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.713	2	83.357	10.135	.000 ^b
	Residual	386.567	47	8.225		
	Total	553.280	49			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F -hitung sebesar 10,135 dengan nilai F -tabel sebesar 3,230, serta nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dilihat dari uji t variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana uji t hitung $>$ t tabel ($3,259 > 1,677$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja dikarenakan dari kelima indikator kepemimpinan yang diangkat menjadi pernyataan dan dapat dilihat bahwa hasil dari tabulasi data penyajian kepemimpinan dengan indikator menghargai perbedaan dan keyakinan menunjukkan hasil yang paling baik. Misalnya pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dan menghargai perbedaan dan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Temuan ini mendukung temuan sebelumnya (Muizu et al., 2019) Kinerja pegawai akan menjadi tinggi setiap komponen organisasi saling terintegrasi secara baik serta dapat menjalankan fungsinya secara benar. Temuan (Salem et al., 2021) menjelaskan bahwa pengaruh pemimpin dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian oleh (Asmawiyah et al., 2020; Saputra et al., 2022) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Semakin baik peran seorang pemimpin dalam memimpin, maka dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga membimbing dan memberdayakan karyawannya. Dengan memberikan arahan dan memberikan tanggung jawab, pemimpin memungkinkan karyawan untuk berkembang dan merasa bernilai, yang dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji secara parsial yang ditunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($2,309 > 1,677$) dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena dari indikator hubungan yang sangat baik dengan karyawan menunjukkan hasil yang paling baik. Misalnya hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan karyawannya harus saling menghormati menciptakan rasa saling menghormati di antara keduanya, sehingga harus dilindungi dan dihormati dengan baik. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang kondusif merupakan salah satu faktor inti yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Tianingrum, 2021; Sarumaha, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Begitupun studi (Syauqi & Riyadi, 2023; Oktavia & Fernos, 2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan ketika nilai-nilai perusahaan terintegrasi dalam budaya, karyawan cenderung merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi secara maksimal.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $>$ F tabel ($10,135 > 2,13$) dengan Sig f $0,000 < 0,05$. Dikatakan berpengaruh signifikan karena kepemimpinan yang baik dan didukung dengan budaya organisasi yang baik maka akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan studi (Priyasmimana et al., 2023) bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pemimpin yang efektif mampu mengartikulasikan visi dan misi organisasi, memberikan arahan yang jelas, sedangkan budaya yang kuat dan terdefinisi dengan baik dapat membantu menginternalisasi nilai-nilai, etika, dan tujuan organisasi. Begitupun penelitian (Puspita & Putra, 2023) bahwa kedua variabel antara kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya kepemimpinan yang baik yang memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong inovasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif terkait erat dengan kinerja yang tinggi, terutama dalam hal pengembangan visi yang jelas, pembinaan tim, dan motivasi karyawan. Begitupun juga dengan budaya organisasi, dimana semakin kuat budaya organisasi, semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam membentuk norma-norma, nilai, dan sikap yang mempengaruhi kinerja. Budaya yang mendukung kerja tim, tanggung jawab, dan pembelajaran berkelanjutan cenderung berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, T. A., Dewi, N. K., & Saleh, M. Z. (2023). Fenomena Perubahan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 98-107.
- Apriliansi, N. A., Triyolanda, N. R., Safira, E., & Maulita, L. (2022, December). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Senmabis: Conference Series*.
- Asmawiyah, A. (2020). Peran Kepemimpinan Sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 31-43.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Budiarti, R. H. S. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 405-416.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1).
- Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151-175.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: *Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 105-117.
- Komalasari, Y., & Al Banna, M. I. R. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 727-735.
- Mayasari, I., & Rahayu, P. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apri Collection Di Kabupaten Sukoharjo. *Applied Research in Management and Business*, 2(1), 31-40.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83-91.
- Priasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151-175.
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099-3105.
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1024-1033.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41-48.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865-871.
- Salem, A., Zanini, M. T. F., Walumbwa, F. O., Parente, R., Peat, D. M., & Perrmann-Graham, J. (2021). Communal Solidarity in Extreme Environments: The Role Of Servant Leadership And Social Resources In Building Serving Culture And Service Performance. *Journal Of Business Research*, 135, 829-839.
- Salsabila, S., & Mukti, J. N. (2020, October). Penerapan Kepemimpinan untuk Mencapai Kemajuan Organisasi (Sebuah Studi Literatur Tentang Kepemimpinan dalam Organisasi). In *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).
- Saputra, I. K. O. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar. *Emas*, 3(2), 189-199.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391.
- Sarumaha, Werni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Sipayung, S. M. N., Tannady, H., Muhamad, L. F., Fitri, S., & Adinugroho, I. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Distributor Material Konstruksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 4033-4043.
- Syauqi, & Tomi Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391.
- Tianingrum, A. S. (2021). Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158-166.