

Di Balik Kinerja Pegawai: Peran Tersembunyi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Andi Sopandi¹⁾, Warman²⁾, Mahwiyah³⁾

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02277@unpam.ac.id¹, dosen02771@unpam.ac.id², dosen01379@unpam.ac.id³

Abstract: *This study aims to examine the role of leadership and organizational culture in shaping employee performance at PT Prima Jaya Makmur using a quantitative associative approach. The population consists of 375 employees, including doctors, midwives, nurses, and non-medical staff, with a sample of 128 respondents determined through proportional random sampling using the Slovin formula. Data analysis techniques include instrument testing (validity and reliability) and multiple linear regression analysis. The findings indicate that leadership contributes to improving employee performance through the ability to provide clear direction, foster effective communication, and demonstrate exemplary behavior. Meanwhile, organizational culture plays a more dominant role in shaping work behavior, as the values and norms embedded within the organization encourage consistency, discipline, and employee commitment. Collectively, leadership and organizational culture create a synergy that strengthens employee performance more optimally.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam membentuk kinerja pegawai di PT Prima Jaya Makmur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari dokter, bidan, perawat, dan pegawai non-medis sebanyak 375 orang, dengan sampel sebanyak 128 responden yang ditentukan melalui teknik proportional random sampling menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data meliputi uji instrumen berupa validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi efektif, dan menjadi teladan kerja, sementara budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk perilaku kerja karena nilai dan norma yang berkembang mampu mendorong konsistensi, kedisiplinan, dan komitmen pegawai. Secara bersama-sama, kepemimpinan dan budaya organisasi menciptakan sinergi yang memperkuat kinerja pegawai secara lebih optimal..*

Keywords : *Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan keberlanjutan dan daya saingnya. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai sekadar elemen operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang (Anggraeni, 2023). Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi indikator utama yang mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mengelola potensi internalnya secara optimal (Saputra

& Ali, 2025). Kinerja yang tinggi tidak muncul secara instan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik yang bersumber dari individu maupun lingkungan organisasi (Utami et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengarahkan, tetapi juga mencakup bagaimana seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja (Fauzan et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal melalui komunikasi yang jelas, pemberian teladan, serta pengambilan keputusan yang tepat (Hermiansyah & Sondjaya, 2024). Di sisi lain, budaya organisasi juga menjadi faktor fundamental yang membentuk pola perilaku pegawai dalam bekerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang secara tidak langsung memengaruhi sikap, komitmen, dan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Hastuti et al., 2023). Budaya yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian kinerja yang berkelanjutan (Yahya & Ali, 2024).

Secara konseptual, kepemimpinan dan budaya organisasi seharusnya berjalan secara sinergis dalam membentuk kinerja pegawai. Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama yang mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diinginkan, sementara budaya organisasi menjadi fondasi yang menjaga stabilitas perilaku kerja pegawai dalam jangka panjang (Diaurridh, 2022). Namun demikian, fenomena empiris menunjukkan bahwa tidak semua organisasi mampu mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara optimal (Hidayati, 2023). Dalam beberapa kasus, kepemimpinan yang kuat tidak selalu diikuti oleh budaya organisasi yang mendukung, sehingga kinerja pegawai tidak berkembang secara maksimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik sering kali tidak memberikan dampak signifikan apabila tidak didukung oleh kepemimpinan yang efektif (Murhan et al., 2024). Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep teoritis dan praktik di lapangan yang perlu dikaji lebih mendalam.

Kesenjangan penelitian juga terlihat dari variasi temuan empiris yang dihasilkan oleh studi-studi sebelumnya. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan (Asralidin & Iba, 2022). Namun, terdapat pula penelitian yang menekankan bahwa peran kedua variabel tersebut tidak selalu berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Norawati et al., 2023). Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam kondisi tertentu dapat menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk perilaku kerja pegawai (Hulu, 2025). Variasi temuan ini menunjukkan

bahwa hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai masih memerlukan kajian yang lebih komprehensif dan mendalam (Marpaung, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah banyak dilakukan, masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi, terutama dalam memahami bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berinteraksi secara simultan dalam membentuk kinerja pegawai pada organisasi yang memiliki karakteristik pelayanan publik maupun swasta yang spesifik (Widagdo et al., 2025). Sebagian besar penelitian cenderung melihat kedua variabel tersebut secara terpisah atau linear, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dinamika hubungan yang bersifat integratif (Nurjanah, 2023). Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian yang mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kedua variabel tersebut sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih komprehensif bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berperan dalam membentuk kinerja pegawai, khususnya pada PT Prima Jaya Makmur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai PT Prima Jaya Makmur yang terdiri dari tenaga medis dan non-medis sebanyak 375 orang. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik proportional random sampling dengan pendekatan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 128 responden yang dianggap mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara proporsional. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda guna mengidentifikasi peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam membentuk kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Proses pengolahan data dilakukan secara sistematis dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dan diterima maka dapat dilihat mengenai data responden pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	61	47.3	47.7	47.7
	Perempuan	67	51.9	52.3	100.0
	Total	128	99.2	100.0	
Usia	< 25 Tahun	35	27.1	27.3	27.3
	25 – 30 Tahun	32	24.8	25.0	52.3
	31 – 40 Tahun	30	23.3	23.4	75.8
	41 – 50 Tahun	25	19.4	19.5	95.3
	> 51 Tahun	6	4.7	4.7	100.0
	Total	128	99.2	100.0	
Pendidikan	SLTA	57	44.2	44.5	44.5
	Diploma	23	17.8	18.0	62.5
	Strata Satu	40	31.0	31.3	93.8
	Strata Dua	8	6.2	6.3	100.0
	Total	128	99.2	100.0	
Masa Kerja	< 1 Tahun	16	12.4	12.5	12.5
	1 – 2 Tahun	31	24.0	24.2	36.7
	3 – 4 Tahun	22	17.1	17.2	53.9
	> 5 Tahun	59	45.7	46.1	100.0
	Total	128	99.2	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, sementara laki-laki memiliki proporsi yang relatif seimbang. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia muda hingga produktif, terutama di bawah 40 tahun. Tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah (SLTA) dan sarjana (S1), dengan sebagian kecil berasal dari diploma dan pascasarjana. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan memahami lingkungan organisasi dengan baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	r tabel	Keterangan
0.748	0.569	0.498	0.1736	Valid
0.645	0.645	0.622	0.1736	Valid
0.646	0.632	0.681	0.1736	Valid
0.630	0.674	0.793	0.1736	Valid
0.613	0.705	0.640	0.1736	Valid
0.741	0.645	0.737	0.1736	Valid
0.738	0.740	0.808	0.1736	Valid
0.662	0.600	0.698	0.1736	Valid
0.614	0.800	0.778	0.1736	Valid
0.650	0.686	0.627	0.1736	Valid
-	0.711	-	0.1736	Valid

-	0.651	-	0.1736	Valid
-	0.771	-	0.1736	Valid
-	0.669	-	0.1736	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, tidak terdapat item yang perlu dieliminasi dan seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,861	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,909	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861, budaya organisasi sebesar 0,909, dan kinerja pegawai sebesar 0,871. Seluruh nilai tersebut berada di atas standar minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57470409
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,059
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

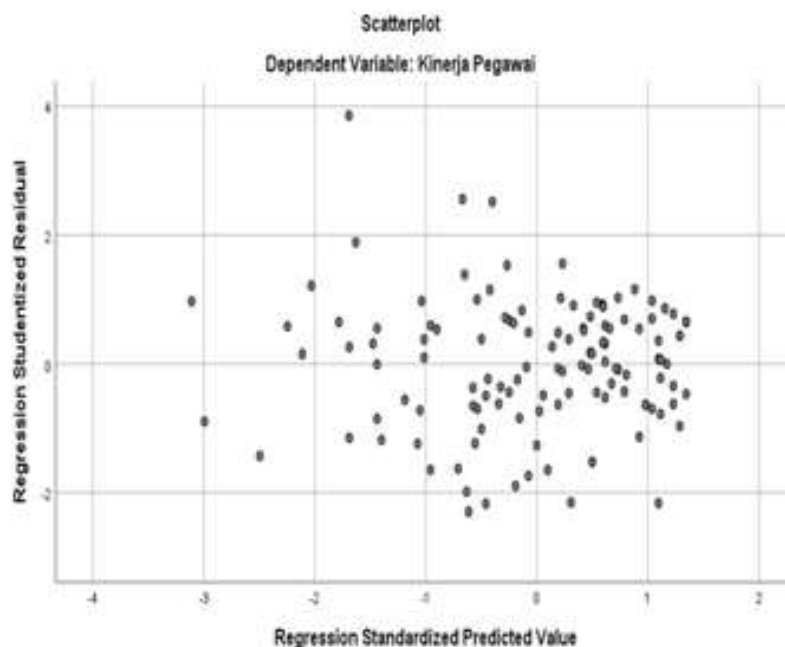
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.382	2.618
	Budaya Organisasi (X2)	.382	2.618

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,382 dan nilai VIF sebesar 2,618. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, kedua variabel dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menimbulkan gangguan hubungan linear yang berlebihan.



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dikatakan konstan, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,002	2,692		4,087	,000
Kepemimpinan	,221	,082	,233	2,687	,008
Budaya Organisasi	,732	,116	,547	6,311	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 11,002 + 0,221X_1 + 0,732X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,002 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai berada pada nilai tersebut. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,221 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien budaya organisasi sebesar 0,732 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai signifikansi kedua variabel yang berada di bawah 0,05 menegaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan budaya organisasi sebagai faktor yang lebih dominan.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,526	3,603

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7 hasil koefisien korelasi dan determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,533 mengindikasikan bahwa sebesar 53,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,002	2,692		4,087	,000
Kepemimpinan	,221	,082	,233	2,687	,008
Budaya Organisasi	,732	,116	,547	6,311	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji hipotesis parsial, dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t sebesar 2,687 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai t sebesar 6,311 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1853,004	2	926,502	71,363	,000 ^b
	Residual	1622,871	125	12,983		
	Total	3475,875	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 71,363 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari nilai t sebesar 2,687 dengan tingkat signifikansi $0,008 (< 0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, seperti kemampuan dalam mengarahkan, memberikan motivasi, serta mengambil keputusan yang tepat, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kepemimpinan berperan sebagai faktor kunci dalam menciptakan arahan kerja yang jelas dan mendorong efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2023), Marpaung (2023), serta Utami et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi temuan juga diperkuat oleh penelitian Fauzan et al. (2023) dan Yahya & Ali (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 6,311 dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai-nilai kerja,

norma, dan kebiasaan positif dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk konsistensi dan komitmen dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Diaurridh (2022), Hastuti et al. (2023), serta Hermiansyah & Sondjaya (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Saputra & Ali (2025) serta Widagdo et al. (2025) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 71,363 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat. Kombinasi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang terarah, disiplin, dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Murhan et al. (2024), Norawati et al. (2023), serta Yudiarto & Nurmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Saputra et al. (2024) dan Magniatun (2025) juga menegaskan bahwa integrasi kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengelola pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin kuat nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak organisasi untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pengembangan kemampuan manajerial, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang lebih efektif agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan

kolaboratif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.9201>
- Asralidin, A., & Iba, Z. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *indOmera*, 2(4). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.221>
- Diaurridh, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JSSHA ADPERTISI JOURNAL*, 2(1). <https://doi.org/10.62728/jsshha.v2i1.323>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, 10(2). <https://doi.org/10.52103/jtk.v10i2.118>
- Hermiansyah, R. R., & Sondjaya, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor DPR RI Komisi X. *NIAGARA Scientific Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.55651/niagara.v16i2.203>
- Hidayati, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng. *Indonesian Journal Of Economy Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.63828/ijes.v2i1.20>
- Hikmah, L., Mujaya, A., & Triatmanto, B. (2023). Peran kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Business Management Research*. <https://doi.org/10.26905/bismar.v2i2.11367>
- Hulu, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2). <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3240>
- Imbaruddin, A., Wijayanto, A., & Ngatno, N. (2024). Pengaruh kreatifitas pegawai, iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(3). <https://doi.org/10.33509/jan.v30i3.3421>
- Magniatun, D. (2025). Peran kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan

- kinerja pegawai: Komitmen organisasi sebagai mediator. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1244>
- Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pisangan Timur Kota Jakarta Timur. *PARAMETER*, 7(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i2.215>
- Mayeni, J., & Badri, J. (2023). Budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.509>
- Murhan, M., Rasyid, A., & Husen, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/biemr.v4i1.1555>
- Norawati, S., Basem, Z., & Astaty, D. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Insight Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.236>
- Nurjanah, N. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 2(1). <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- Palupi, M. E., & Zulfa, M. (2024). Peningkatan kinerja pegawai kecamatan melalui kepemimpinan altruistik, motivasi intrinsik dan budaya organisasi. *Solusi*, 22(3). <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i3.9778>
- Saputra, I. M. A., & Ali, H. (2025). Determinasi kepuasan pegawai: Analisis budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 6(4). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4.5091>
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Surfa, T., Sudirman, S., & Arifai, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kabupaten Gowa. *EKOBIS SYARIAH*, 7(2). <https://doi.org/10.22373/ekobis.v7i2.20264>
- Utami, S., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1). <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Widagdo, T. H., Nurcahyo, S. A., Ali, A., & Purwanto, A. (2025). Model strategi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.30787/jiemb.v3i2.2091>
- Yahya, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Prestasi Cendikia. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(2).

<https://doi.org/10.38035/jim.v3i2.634>

Yudiarto, Y., & Nurmansyah, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 2(2). <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v2i2.1412>