Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 15233-15241

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Tendik Fakultas Kedokteran UNS

Moch. Zaeny Ari Sucipto[1], Sudarwati[2], Istiatin[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
Corresponding Author: mochzen79@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan (TENDIK) di Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret. Ketiga variabel ini diteliti karena memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung tujuan institusi. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 92 responden dari populasi 120 anggota staf. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan diuji melalui penilaian validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Secara bersamaan, ketiga variabel berkontribusi sebesar 63,9% terhadap variasi kinerja, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh fakta

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Staf Pendidikan, Fakultas Kedokteran UNS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, organizational culture, and leadership style on the performance of educational staff (TENDIK) at the Faculty of Medicine, Universitas Sebelas Maret. These three variables were examined because they play an essential role in improving work effectiveness and supporting institutional goals. A quantitative research method was employed by distributing questionnaires to 92 respondents from a population of 120 staff members. The research instrument used a Likert scale and was tested through validity and reliability assessments. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS to measure the influence of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that work environment, organizational culture, and leadership style positively and significantly affect staff performance. Simultaneously, the three variables contribute 63.9% to performance variation, while the remaining 36.1% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize that improving staff performance can be achieved through enhancing workplace conditions, strengthening organizational culture, and applying effective leadership styles.

Keywords : Work Environment, Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance, Educational Staff, Faculty of Medicine UNS

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

INTRODUCTION

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkinerja tinggi akan lebih mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Namun, dalam kenyataannya, masih sering dijumpai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya tanggung

jawab, hingga pencapaian hasil kerja yang belum optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian manajerial.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali menimbulkan stres dan menurunkan kinerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat mampu membentuk nilai, sikap, dan perilaku kerja positif yang selaras dengan tujuan organisasi. Budaya yang lemah justru menimbulkan ketidakjelasan arah dan rendahnya komitmen pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan pegawai untuk mencapai target kerja.

Di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret (FK UNS), kinerja pegawai tendik menjadi krusial mengingat kompleksitas kegiatan akademik dan klinis yang harus dikelola secara simultan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal, masih ditemukan fenomena berupa keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, serta ketidaksesuaian hasil kerja dengan target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan realitas kinerja pegawai, yang patut dikaji secara ilmiah. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan mendukung secara psikologis mampu menciptakan suasana kerja yang produktif (Rahman *et al*., 2024). Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Ahmad *et al*. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, dengan kontribusi sebesar 53,6%.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi faktor penting. Budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai, serta mendorong etos kerja yang tinggi (Arianty, 2014). Namun, dalam praktiknya, budaya akademik di FK UNS yang bersifat informal belum sepenuhnya dikelola secara sistematis untuk mendukung peningkatan kinerja tendik. Gaya kepemimpinan pun memiliki peran sentral dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai. Makalew *et al.* (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu instruksional dapat menurunkan semangat dan inisiatif kerja. Hal ini relevan dengan kondisi di FK UNS, di mana variasi gaya kepemimpinan antar-unit kerja dapat memengaruhi performa pegawai secara berbeda.

Ketiga faktor yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai (Sukmawati *et al*., 2024). Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja pegawai tendik di FK UNS. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian empiris tentang manajemen

sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan fakultas dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas layanan akademik.

METHOD

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Desain yang digunakan adalah cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret (UNS). Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan November - Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai tenaga kependidikan (tendik) yang bekerja di Fakultas Kedokteran UNS, baik PNS maupun non-PNS dan sample yang di gunakan sebanayak 120 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling. Teknik ini dipilih karena populasi pegawai tenaga kependidikan (tendik) di Fakultas Kedokteran UNS tersebar dalam berbagai unit kerja yang memiliki jumlah pegawai yang berbeda.

FINDING AND DISCUSSION

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	-5,476	Negatif
2	Lingkungan Kerja	0,499	Positif
3	Budaya Organisasi	0,424	Positif
4	Gaya Kepemimpinan	0,451	Positif

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$\mathbf{Y = -5.476 + 0{,}499\ X_1 + 0{,}424\ X_2 + 0{,}451\ X_3}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -5.476 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan jika nilainya 0 maka Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS memiliki tingkat Kinerja sebesar -5.476 poin.

b. Koefisien Lingkungan Kerja (b_1)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja atau variabel Lingkungan Kerja (β1) sebesar 0,499 dengan nila positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS akan meningkat sebesar 0,499 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Budaya Organisasi (b_2)

Nilai koefisien Budaya Organisasi atau variabel Budaya Organisasi (β2) sebesar 0,424 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS akan meningkat sebesar 0,424 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

d. Koefisien Gaya Kepemimpinan (b_3)

Nilai Gaya Kepemimpinan atau variabel Gaya Kepemimpinan (β3) sebesar 0,451 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS akan meningkat sebesar 0,451 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Model

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	71,266	2,685	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 71,266 > 2,685 dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikasi kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	8,801	>1,981	0,000	0,05	Ha Diterima
H2	7,397	>1,981	0,000	0,05	Ha Diterima
H3	7,809	>1,981	0,000	0,05	Ha Diterima

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Kedokteran UNS

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,801 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,397 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,809 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Keterangan*
1	0.805	0.648	0.639	Model Layak

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,648. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS

Berdasarkan hasil hitungan Tabel 2 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,801 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan telah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di berbagai perusahaan dan instansi, antara lain: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bulukumba (Ahmad *et al.*, 2022), lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pengecer waralaba indomaret wilayah kota Bandung (Susilo *et al.*, 2025), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Divisi Pembinaan Pengusahaan Tarif Angkutan Udara Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara *(Fikri et al.*, 2025), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang (Armansyah, 2024), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada (Sarip & Mustangin, 2023).

Pada penelitian ini, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Kedokteran UNS. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dorongan psikologis serta meningkatkan semangat dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata dengan baik, serta didukung hubungan interpersonal yang positif mampu menumbuhkan kegairahan bekerja dan memaksimalkan potensi pegawai dalam mencapai target kinerja.

Lingkungan kerja yang diciptakan dan difasilitasi oleh pimpinan juga berperan penting dalam merangsang pegawai untuk bekerja secara optimal. Ketika fasilitas kerja memadai, komunikasi antar pegawai berjalan harmonis, serta suasana kerja mendukung produktivitas, maka pegawai lebih terdorong

untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih maksimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Sebelas Maret

Berdasarkan hasil hitungan Tabel 2 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,397 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di berbagai perusahaan dan instansi, antara lain: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI (Ramadhiansah *et al.,* 2020), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Anugerah (Muqtafin, 2024), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Account Executive PT Agrodana Futures (Rijanto & Mukaram, 2018), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara (Asrul *et al.*, 2021), dan Budaya Organiasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada perkantoran Badan Pendapatan Daerah (Djatmiko *et al.*, 2023).

Pada penelitian ini, budaya kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Kedokteran UNS. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada hasil. Budaya kerja yang baik tercermin dari sikap profesional, penggunaan waktu yang efektif, kerja sama antarsesama pegawai, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Budaya kerja yang kuat dan konsisten dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya kerja positif membentuk perilaku kerja yang disiplin, terarah, serta selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya kerja yang baik akan berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kinerja pegawai dan mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

Berdasarkan hasil hitungan Tabel 2 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,809 > 1,981) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di berbagai perusahaan dan instansi, antara lain: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali (Pratama, 2016), Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado (Makalew *et al*., 2021), dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang (Agustin, 2021).

Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan dipandang mampu mempengaruhi kinerja pegawai tendik Fakultas Kedokteran UNS. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku, sikap, dan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, meliputi kemampuan komunikasi, pemberian arahan yang jelas, keteladanan, serta pemberian dukungan kepada pegawai, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan produktif. Gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pemimpin menjadi figur yang memberikan motivasi, arahan, dan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan mendorong mereka untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Fakultas Kedokteran UNS. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.639. Berarti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Artinya bahwa nlai R square sebesar 63,9 % menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen (variabel yang ingin dijelaskan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (variabel yang digunakan untuk menjelaskan) yang diajukan dalam penelitian ini. Sisanya 36,1% menunjukan masih ada proporsi variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, bahwa ada faktor faktor lain yang berpengaruh tetapi tidak diajukan dalam penelitian ini.

REFERENCES

Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *4*(2), 128–136. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9081

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325

Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 81–93. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580

Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, *14*(1), 79–88. https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432

Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *2*(6), 35–47. https://doi.org/10.26618/kimap.v2i6.6421

Cherry, K. (2024). Trait Theory of Leadership: The Rationale. In *Encyclopedia of Management Theory* (pp. 1–9). https://doi.org/10.4135/9781452276090.n298

Djatmiko, A. H., Harsono, & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organiasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada perkantoran Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, *3*(2), 114–120. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640

Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, *12*(3), 1–8. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/4766

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.80

Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, *2*(5), 428–432. https://repository.unsri.ac.id/44287/

Muqtafin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Anugerah. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 8–13. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426

Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, *33*(4), 789–822. https://doi.org/10.1086/681096

Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*, *4*(8), 54–61. https://www.neliti.com/id/publications/158377/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pegawai-pada-badan-perencanaan-penel#cite

Ramadhiansah, I., Agustin, I. C., Fauzi, H., Majid, H. A., Herdiansyah Nurzaini, & Suhaemi, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(3), 44–55. https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.113

Rasyid, M. N. R., Badaruddin, & Yasen, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal*, *1*(5), 546–557. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj%7C546

Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *4*(2), 35–47. https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111. https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas

Schein, E. (2015). *Organizational Culture and Leadership, 4th Edition*. https://www.scribd.com/document/265733163/Edgar-Schein-Organizational-Culture-and-Leadership-4th-Edition

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Susilo, M. H., Karyawan, K., & Kerja, P. B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pengecer waralaba indomaret wilayah kota bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 40–57. https://ejurnal.umiba.ac.id/index.php/EBP/article/view/46/45