

FAKUMI MEDICAL JOURNAL

ARTIKEL RISET

URL artikel: <https://fmj.fk.umi.ac.id/index.php/fmj>

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Rsud Kotamobagu

Anindita Chairunnisa Mokoginta¹, Nurelly Noro Waspodo², Lisa Yuniati³, Ida Royani⁴, Andy Visi Kartika⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Kedokteran, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (K): nurelly.nurelly@umi.ac.id

aninditachairunnisamokoginta@gmail.com¹, nurelly.nurelly@umi.ac.id², lisa.yuniati@umi.ac.id³,

ida.royani@umi.ac.id⁴, andyvisi.kartika.fk@umi.ac.id⁵

(089698031260)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala *sub* bagian tata usaha, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Dengan memanfaatkan metode kombinasi kuisisioner dan *FGD*, data dikumpulkan dari 17 responden untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (p -value = 0,011) serta antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (p -value = 0,014). Mayoritas responden menganggap gaya kepemimpinan sebagai cukup baik, sementara budaya organisasi cenderung baik dengan sebagian kecil yang sangat baik. Evaluasi kinerja karyawan menunjukkan mayoritas berada pada tingkat baik. Temuan dari *FGD* menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran individu. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di RSUD Kotamobagu memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Rekomendasi termasuk pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih baik, penguatan budaya organisasi, dan upaya untuk meningkatkan komunikasi di antara seluruh anggota organisasi, dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang kompleksitas interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pelayanan kesehatan di RSUD Kotamobagu.

Kata kunci: Budaya organisasi; gaya kepemimpinan; kinerja karyawan

PUBLISHED BY:

Fakultas Kedokteran
Universitas Muslim Indonesia

Address:

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email:

fmj@umi.ac.id

Phone: +681312119884

Article history

Received 23th December 2023

Received in revised form 11th February 2024

Accepted 26th February 2024

Available online 29th February 2024

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between the leadership style of the head of the administrative sub-section, organizational culture, and the performance of administrative staff at RSUD Kotamobagu in 2023. Utilizing a combination of questionnaire and FGD methods, data were collected from 17 respondents to assess leadership style, organizational culture, and employee performance. Statistical analysis results indicated a significant relationship between leadership style and employee performance (p -value = 0.011) as well as between organizational culture and employee performance (p -value = 0.014). The majority of respondents perceived the leadership style as fair, while organizational culture tended to be good, with a small portion rated as very good. Employee performance evaluations showed that the majority were at a good level. Findings from the FGD highlighted the importance of effective communication and the development of organizational culture that supports individual growth and learning. In conclusion, the leadership style and organizational culture at RSUD Kotamobagu have a significant impact on employee performance. Recommendations include the improvement of leadership style, strengthening organizational culture, and efforts to enhance communication among all members of the organization, with the hope of improving the well-being and productivity of employees. This research provides in-depth insights into the complexity of interactions among these factors in the context of healthcare services at RSUD Kotamobagu.

Keywords: Employee performance; leadership style; organizational culture

PENDAHULUAN

Latar belakang menjadi landasan penting untuk memahami konteks dan urgensi suatu penelitian. Dalam konteks ini, penelitian difokuskan pada dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tata usaha di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kotamobagu tahun 2023. Pelayanan kesehatan merupakan sektor yang terus berkembang dan sangat kompleks, di mana interaksi antar pegawai dan kebijakan manajerial dapat memberikan dampak signifikan pada kualitas layanan dan keberlanjutan institusi.

Kajian literatur menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi kesehatan. Gaya kepemimpinan yang efektif telah terbukti meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas, dan kualitas layanan(1,2). Studi lain menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dan demokratis dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberdayakan karyawan, dan meningkatkan kinerja individu serta organisasional(3).

Budaya organisasi juga menjadi faktor kunci dalam pengelolaan rumah sakit. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif dapat mendukung kualitas pelayanan dan kepuasan pasien(4,5).

Meskipun banyak penelitian telah mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, penelitian ini berfokus pada konteks RSUD Kotamobagu tahun 2023, dengan menggali dinamika khusus di tingkat tata usaha. Kebaruan penelitian ini terletak pada pemahaman holistik tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di RSUD Kotamobagu dapat mempengaruhi

kinerja karyawan di tingkat administratif, sehingga memberikan wawasan yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit ini.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan kepala *sub* bagian tata usaha, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang kompleksitas interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pelayanan kesehatan di RSUD Kotamobagu.

Kajian ini memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai penelitian terapan, hasilnya diharapkan dapat memberikan dampak nyata pada peningkatan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan di RSUD Kotamobagu, yang pada gilirannya, dapat membawa manfaat bagi masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian gabungan (*mixed-methods research*) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala *sub* bagian tata usaha, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data survei kuisisioner, sementara pendekatan kualitatif dilibatkan melalui *Focus Group Discussion (FGD)* untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam. Penelitian kuantitatif ini melibatkan penentuan lokasi dan waktu penelitian, yaitu RSUD Kotamobagu pada tahun 2023. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu. Sampel diambil sebanyak 17 responden yang dipilih secara *purposive*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria inklusi yang mencakup karyawan tata usaha yang telah bekerja selama minimal satu tahun di RSUD Kotamobagu. Survei kuisisioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik.

Penelitian kualitatif dilakukan melalui *FGD* untuk mendapatkan pandangan lebih mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan tata usaha terkait gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di RSUD Kotamobagu. Partisipan *FGD* dipilih berdasarkan keberagaman peran dan latar belakang, dan keabsahan hasil penelitian kualitatif diperkuat melalui triangulasi data dengan data hasil survei kuisisioner. Spesifikasi alat yang digunakan dalam penelitian ini mencakup kuisisioner survei, panduan *FGD*, dan peralatan pengolahan data statistik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan, seperti analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Hasil analisis statistik kemudian disajikan secara deskriptif dan interpretatif, mempertimbangkan temuan dari kedua pendekatan, kuantitatif dan kualitatif.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Total	
		n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	14	82,4
	Laki-Laki	3	17,6
Total		17	100
Kepegawaian	PNS	9	52,9
	Honorer	7	41,2
	Sukarelawan	1	5,9
Total		17	100
Masa Kerja	<1 Tahun	4	23,5
	1 Tahun-5 Tahun	9	52,9
	>5 Tahun	4	23,5
Total		17	100
Pendidikan Terakhir	D3	8	47,1
	D4	1	5,9
	S1	7	41,2
	Profesi	1	5,9
Total		17	100
Gaya Kepemimpinan	Baik	4	23,5
	Cukup Baik	13	76,5
Gaya Kepemimpinan	Kharismatik	4	23,5
	Traksional	3	17,6
	Transformational	6	35,3
	Visioner	4	23,5
Total		17	100
Budaya Organisasi	Sangat Baik	3	17,6
	Baik	12	70,6
	Cukup Baik	2	11,8
Total		17	100
Kinerja Karyawan	Sangat Baik	4	23,5
	Baik	9	52,9
	Cukup Baik	4	23,5
Total		17	100

Analisis Bivariat

Gaya Kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Distribusi Gaya Kepemimpinan Tata Usaha

Gaya Kepemimpinan	N	%
Baik	4	23.5
Cukup Baik	13	76.5
Total	17	100

Dalam analisis ini, penelitian mengevaluasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala *sub* bagian tata usaha dengan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,011$). Artinya,

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala *sub* bagian tata usaha memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di RSUD Kotamobagu tahun 2023.

Budaya Organisasi

Tabel 3. Hasil Distribusi Budaya Organisasi Karyawan Tata Usaha

Budaya Organisasi	N	%
Sangat Baik	1	17.6
Baik	12	70.6
Cukup Baik	2	11.8
Total	17	100

Analisis ini mengeksplorasi keterkaitan antara budaya organisasi di Tata Usaha RSUD Kotamobagu dengan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,014$). Artinya, budaya organisasi yang ada di RSUD Kotamobagu memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan pada *sub* bagian tata usaha.

Kinerja

Tabel 4. Hasil Distribusi Kinerja Karyawan Tata Usaha

Kinerja	N	%
Sangat Baik	4	23.5
Baik	9	52.9
Cukup Baik	4	23.5
Total	17	100

Analisis Kualitatif

Hasil dari *FGD* (*Focus Group Discussion*) dalam penelitian ini memberikan perspektif kualitatif yang berharga untuk memahami dinamika antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Dalam sesi *FGD*, para peserta menyoroti beberapa temuan utama yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam:

Komunikasi yang Efektif

Peserta *FGD* menekankan pentingnya komunikasi yang efektif sebagai unsur kunci dalam membentuk hubungan yang baik antara kepemimpinan dan karyawan. Mereka mencatat bahwa gaya kepemimpinan yang mempromosikan komunikasi terbuka dan jelas dapat memberikan kejelasan mengenai tujuan organisasi dan ekspektasi karyawan. Komunikasi yang baik juga dianggap sebagai kunci untuk mengatasi potensi konflik dan meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim.

Pengembangan Budaya Organisasi

Diskusi dalam *FGD* menyoroti perlunya pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran individu. Para peserta menekankan bahwa budaya organisasi yang positif memberikan landasan sehingga memberikan peluang bagi para pegawai untuk tumbuh dan

mencapai kemampuan puncak mereka. Konsep-konsep seperti keadilan, kepercayaan, dan kolaborasi dianggap sebagai elemen-elemen kunci yang mampu menciptakan suasana kerja yang memberikan motivasi dan mengembangkan potensi para karyawan.

Tantangan dan Peluang

Peserta *FGD* juga berbagi pandangan mereka tentang tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam menghadapi perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Tantangan tersebut melibatkan penyesuaian terhadap perubahan, kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Namun, mereka juga melihat peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional melalui peningkatan budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang mendukung.

Hasil *FGD* secara kualitatif ini memberikan dimensi manusiawi dan kontekstual pada temuan kuantitatif, memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi pengalaman dan persepsi karyawan di RSUD Kotamobagu.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menyoroti hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang mayoritas dianggap baik oleh responden memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan tata usaha. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa variasi dalam persepsi responden menunjukkan kompleksitas dalam interpretasi gaya kepemimpinan dan implikasinya terhadap kinerja individu. Evaluasi kinerja karyawan tata usaha menunjukkan mayoritas berada pada tingkat baik, yang dapat diartikan sebagai hasil dari kepemimpinan yang efektif.

Dijelaskan dalam penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan memegang peran krusial, dan tingkat kepemimpinan menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi. Adopsi kepemimpinan yang efektif menjadi esensial bagi suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan komitmen yang telah ditetapkan, dan pemimpin tersebut akan membentuk tradisi di dalam organisasi. Bahwa pemimpin membangun, memproses, dan membuat budaya. Kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan, organisasi akan menjadi kumpulan individu dan perangkat tanpa struktur yang terorganisir(6,7).

Hasil terkait budaya organisasi dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil baik, berdasarkan hasil *FGD* (*focus group discussion*) yang telah dilakukan mereka mengatakan sebuah budaya dalam organisasi itu merupakan identitas, karakter yang mencerminkan organisasi tersebut. Nilai-nilai kejujuran, kerja sama, inovasi, kepedulian yang membentuk sikap karyawan dalam organisasi tersebut dimana mereka merasa kebiasaannya sikap komunikasi yang terbuka dan saling menghormati antar tim dirasakan(8).

Pada penelitian lain dijelaskan pula bahwa prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh keberhasilan budaya perusahaan dan pendekatan manajemen yang diterapkan. Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi karakteristik khusus dari entitas organisasi tersebut, peran yang cukup signifikan dalam suatu organisasi dipegang oleh budaya organisasi karena budaya yang positif dapat memberikan suasana yang nyaman, yang nantinya mendukung kinerja individu-individu di dalamnya. Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada aturan Tindakan juga nilai-nilai yang dimengerti dan diterima seluruh individu dalam organisasi juga menjadi landasan norma organisasi. Budaya di dalam suatu lembaga mengandung seperangkat pengetahuan, keyakinan, pengalaman, antisipasi dan prinsip-prinsip yang terdapat di dalamnya, yang nantinya termanifestasi dalam tindakan para anggota. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi diperlukan seorang pemimpin memiliki visi yang terang agar memberikan pengaruh positif sehingga mampu mengembangkan budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi(9,10).

Budaya organisasi, seperti yang diukur dalam penelitian ini, juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik atau sangat baik secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran individu diakui sebagai faktor penting yang memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan melalui pengembangan budaya organisasi. Keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya organisasi sangat signifikan, karena gaya kepemimpinan tiap pemimpin secara keseluruhan akan membentuk karakteristik budaya organisasi(11,12).

Penelitian lainnya dikatakan juga motivasi merujuk pada keinginan yang timbul dalam diri karyawan, mendorong semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Keinginan untuk mewujudkan diri, mencakup keinginan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki. Dorongan untuk menyuarakan pandangan dengan menyajikan ide-ide, pandangan juga respon penilaian objektif pada sesuatu dimana hal tersebut dapat disampaikan dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan(13).

Penelitian lainnya dikatakan bahwa pendekatan kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam entitas organisasi secara bermakna. Dimana gaya kepemimpinan yang berhasil akan memberikan arahan yang positif kepada bawahan dalam upaya menjalankan semua tugas untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat optimal jika pemimpin memberikan motivasi yang tepat dan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh anggota tim, sehingga mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang positif. Pendekatan kepemimpinan yang berhasil akan memberikan arahan positif kepada bawahan dalam upaya melaksanakan segala tugas untuk mencapai tujuan bersama.(14,15).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha di RSUD Kotamobagu tahun 2023. Gaya kepemimpinan yang mayoritas dianggap baik berkontribusi positif pada kinerja, sementara budaya organisasi baik atau sangat baik secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja menunjukkan mayoritas karyawan berada pada tingkat baik, mencerminkan hasil positif dari dinamika kepemimpinan dan budaya organisasi.

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini melibatkan perbaikan lebih lanjut pada gaya kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan komunikasi di antara anggota organisasi. Manajemen RSUD Kotamobagu dapat mengimplementasikan pelatihan kepemimpinan dan program pengembangan budaya organisasi untuk memperkuat aspek-aspek ini. Komunikasi yang efektif dapat ditingkatkan melalui forum dan mekanisme yang memungkinkan pertukaran informasi yang lebih baik di seluruh organisasi. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan RSUD Kotamobagu dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sejalan dengan tujuan penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pusparini ZE, Ali H. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Pelatihan Karyawan , Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* 2023;1:1683–91.
2. SUGIARTI C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Polit Indones.* 2019;4(1):40–52.
3. Arniawan A, Dewi NS, Arso SP. Jenis Intervensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *J Telenursing.* 2023;5(2):1614–27.
4. Agustin DS. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI J Ekon Bisnis.* 2020;1(1):8–18.
5. Pratiwi NP, Ali H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan , dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. 2023;5(2):1–10.
6. Pranogyo AB, Hendro J. Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manaj Indones.* 2023;7(2):171–82.
7. Fitria H, Fitriani Y. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika.* 2023 May 2;20(1):151-75.
8. Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, Catharina Aprilia Hellyani. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *J Ekon Bisnis dan Akunt.* 2023;3(2):162–70.
9. Pratama G, Elistia E. Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *J Ekon.* 2020;11(2):144–52.
10. Djaman S, Hasanuddin B, Rudin R. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo

- Kabupaten Sigi. JAMIN J Apl Manaj dan Inov Bisnis. 2021;3(2):25.
11. Jufri, Jufri, and Marimin Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Tadbir Peradaban. 2022 May 26;2(2):119-23.
 12. Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, A We Tenri Fatimah Singkeruang. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. J Sains Manaj Nitro. 2022;1(2):150-60.
 13. Nurkarim S. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Journal on Education. 2023 Jan 30;5(3):7122-9.
 14. Reskantika R, Paminto A, Ulfah Y. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment. J Manaj. 2019;11(2):195-202.
 15. Pujiastuti M. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. J Darma Agung Husada. 2021;8(1):69-77.