

BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA ORGANISASI: PEMETAAN LITERATUR MELALUI SCOPING REVIEW

Komang Agus Tri Arthawan Radin ^{1*}, Mohamad Afri Surahman², Dewi Sulistya Kusumaningrum ³

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

¹Mangagus1101@gmail.com*

²mohamadsurahman64@guru.smp.belajar.id

³krisna.dewi77765@gmail.com

* Corresponding Author

Received: 08-12- 2025	Revised: 16-12-2025	Approved: 15-01-2025
-----------------------	---------------------	----------------------

ABSTRAK

Perkembangan penelitian mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja organisasi menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami hubungan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka komprehensif. Hal ini penting mengingat kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling berinteraksi, terutama budaya organisasi dan kepemimpinan yang berperan dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan temuan ilmiah dari 14 artikel dalam lima tahun terakhir terkait pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta faktor internal lainnya terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Metode yang digunakan adalah scoping review dengan menelaah artikel dari berbagai jurnal terindeks melalui Google Scholar dan Crossref. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor paling konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi berperan sebagai mediator penting yang memperkuat hubungan tersebut. Variabel lain seperti komunikasi organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan knowledge sharing juga berkontribusi meskipun bersifat kontekstual. Secara keseluruhan, temuan menegaskan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil sinergi dari berbagai elemen internal yang menuntut adanya penyesuaian berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Keywords: Budaya, Kepemimpinan, Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya diukur melalui kinerja organisasi [1]. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kompleks, dan dinamis, organisasi dituntut untuk mengembangkan kapabilitas internal yang mampu mendorong produktivitas, efektivitas, serta keberlanjutan jangka panjang. Budaya organisasi dan kepemimpinan adalah dua komponen internal yang sering disebut sebagai penentu utama kinerja [2]. Dalam sebuah organisasi, budaya didefinisikan sebagai nilai, standar, keyakinan, dan praktik yang mengarahkan perilaku anggota. Budaya yang kuat, positif, dan selaras dengan strategi organisasi dianggap dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi, meningkatkan komitmen, dan mendorong perilaku produktif. Pada akhirnya, budaya ini secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu konsep utama dalam kajian perilaku organisasi adalah budaya organisasi. [3] dalam [4] percaya bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk menangani masalah adaptasi dan integrasi internal. Pola-pola ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara terbaik untuk berperilaku dalam organisasi. Menurut definisi ini, budaya terdiri dari keyakinan fundamental dan nilai serta simbol. Menurut [5], Budaya

organisasi adalah kerangka nilai yang dianut oleh semua anggota dan merupakan ciri khas setiap organisasi. Makna ini tercermin dalam artefak, norma, nilai, simbol, hingga praktik kerja. Sementara itu, menekankan dimensi budaya yang dapat diukur, seperti orientasi kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, kolektivisme, dan maskulinitas, yang memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi

Selain budaya organisasi terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dinamis dan multifaset yang melibatkan kemampuan untuk memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi individu atau kelompok menuju tujuan dan visi bersama [6]. Dari istilah formal "otorita" atau hierarki kedudukan, kepemimpinan berasal dari pengakuan sukarela pengikut mengenai kompetensi, karakter, dan komitmen seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif mampu mewujudkan visi melalui strategi yang jelas dan implementasi yang konsisten. Menurut [7] aspek penting kepemimpinan adalah kemampuannya untuk menumbuhkan kepercayaan, menciptakan lingkungan kolaboratif yang inklusif, dan memberikan delegasi yang tepat serta lingkungan yang suportif kepada setiap anggota.

Meskipun telah banyak penelitian empiris dan teoretis yang membahas ketiga konsep tersebut, belum terdapat pemetaan komprehensif mengenai bagaimana hubungan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja organisasi dikaji dalam literatur dalam satu kerangka terpadu. Sebagian penelitian menyoroti pengaruh budaya terhadap kinerja, sebagian lain menekankan peran kepemimpinan, sementara beberapa studi membahas hubungan keduanya, namun belum ada kajian yang secara sistematis mengidentifikasi ruang lingkup, tren, gap penelitian, kerangka konseptual, serta arah pengembangan studi terkait ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, pendekatan scoping review menjadi penting untuk memetakan perkembangan penelitian, mengidentifikasi tema-tema utama, serta merangkum bukti ilmiah yang tersedia secara luas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode review scoping untuk memetakan secara sistematis cakupan, karakteristik, dan kecenderungan penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja organisasi. Scoping review dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi area kajian yang luas, mengidentifikasi konsep-konsep utama, serta memetakan kesenjangan penelitian tanpa membatasi jenis desain studi tertentu. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada sejumlah basis data terindeks, seperti Google Scholar, dan Crossref dengan kata kunci (keywords) yang digunakan dalam pencarian meliputi: budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja organisasi. Batasan pencarian mencakup artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir (2020–2025) sebanyak 14 artikel, yang sebagian besar berbahasa Indonesia, dan terbit pada jurnal ilmiah yang telah melewati proses review. Data dari artikel yang terpilih kemudian diekstraksi menggunakan tabel matriks yang berisi informasi terkait: penulis dan tahun publikasi, judul artikel, variabel yang dikaji, metode yang digunakan, dan temuan utama

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
1	Irwan Septayuda, Dina Mellita, Andari Karina Trisiana	Pengaruh Program Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Perkebunan	(2023)	- Budaya organisasi dan kepemimpinan situasional adalah penentu utama peningkatan kinerja. - Komunikasi organisasi belum efektif, sehingga belum memberi dampak signifikan. - Secara keseluruhan, ketiga variabel tetap signifikan saat diuji bersama.
2	Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Ditit Darmawan	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	(2022)	- Budaya Organisasi → Kinerja: Berpengaruh positif dan signifikan - Kepemimpinan → Kinerja: Berpengaruh positif dan signifikan - Kompensasi → Kinerja: Berpengaruh positif dan signifikan - Komitmen Organisasi → Kinerja: Berpengaruh positif dan signifikan - Secara simultan: Keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Bella Citra, Ken Ditha Tania	Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Knowledge Sharing Untuk Kinerja Organisasi	(2024)	- Budaya Organisasi → Knowledge Sharing: Pengaruh positif tetapi tidak signifikan - Kepemimpinan Transformasional → Knowledge Sharing: Pengaruh positif dan signifikan. - Motivasi → Knowledge Sharing: Pengaruh positif dan signifikan - Knowledge Sharing → Kinerja Organisasi: Pengaruh positif dan signifikan - Model menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi lebih dominan dalam mendorong knowledge sharing dibanding budaya organisasi.
4	Yudiarto	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru	(2023)	- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. - Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.
5	Hamsal	Influence of Leadership Style, Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Satisfaction and Performance of Employees at Riau Islamic University	(2021)	- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. - Kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.. - Budaya organisasi yang baik berdampak positif pada kepuasan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.. - Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang meningkatkan kinerja pegawai. - Model penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel utama secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
6	Bayu Pratama Azka	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Padang	(2019)	- Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.. - Komunikasi organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya perusahaan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan..
7	Dwi Magniatun	Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya	(2025)	Kinerja pegawai meningkat dengan kepemimpinan transaksional.

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
		Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Organisasi sebagai Mediator		Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.
8	Safira Shabrina	Hubungan Antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif, Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri	(2021)	- Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh perubahan organisasi. - Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.. - Kinerja karyawan ditingkatkan oleh kepemimpinan transformatif.. - Ketiga variabel menunjukkan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara simultan.
9	Alivia Mujaya, Boge Triamanto, Lailatul Hikmah	Peran Kepemimpinan Transformatif, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	(2023)	- Kinerja karyawan ditingkatkan oleh kepemimpinan transformatif. - Kinerja karyawan ditingkatkan oleh komitmen organisasi - Budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan - Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Komitmen organisasi menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai
10	Sri Langgeng Ratnasari	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(2021)	- Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. - Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. - Motivasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. - Lingkungan kerja memengaruhi bagaimana karyawan bekerja.
11	Syamsudin, Hadi Sunaryo, Nur Hidayah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi, Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel	(2023)	Pola kepemimpinan yang baik berdampak positif pada kinerja organisasi.

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
		Intervening		Budaya di dalam organisasi berdampak positif pada kinerja perusahaan.
12	Ishma Alfisa Martianto	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI)	(2022)	- Jenis penelitian: Kuantitatif - Teknik analisis: SEM PLS - Kinerja pengurus KONI sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KONI - Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja - Model penelitian menegaskan bahwa kinerja organisasi olahraga meningkat ketika kepemimpinan efektif dan budaya organisasi kuat
13	Nurjanah	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi	(2023)	- Jenis penelitian: Kuantitatif - Analisis data: Regresi linier sederhana - Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. - Budaya organisasi memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kedua variabel menunjukkan peningkatan kinerja karyawan perguruan tinggi secara bersamaan.
14	Radlfan Arisyi, Sri Palupi Prabandari	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	(2024)	- Jenis penelitian: Kuantitatif - Analisis data: Regresi linier berganda - Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmennya. - Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. - Budaya di dalam organisasi berdampak besar pada kinerja organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil scoping review terhadap 14 artikel yang dianalisis, terlihat pola temuan yang konsisten mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Dalam sebagian besar penelitian, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan variabel utama yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, beberapa penelitian juga menambahkan variabel pendukung seperti motivasi, komunikasi organisasi,

lingkungan kerja, perubahan organisasi, serta knowledge sharing yang memberikan dampak kontekstual terhadap kinerja.

Kepemimpinan muncul sebagai variabel yang paling dominan berdasarkan hampir semua studi. Penelitian [8] memperlihatkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja perkebunan. Hal ini diperkuat oleh penelitian [9], [10], [11], dan [12] yang menemukan bahwa kepemimpinan, terlepas dari jenis gaya yang digunakan, secara positif memengaruhi kinerja di berbagai sektor organisasi. Bahkan beberapa penelitian yang lebih spesifik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki pengaruh yang lebih kuat. [13],[14], [15] dan [16] menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, arahan, serta meningkatkan motivasi pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Pada penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh [17], terlihat bahwa kepemimpinan transaksional juga memiliki peran signifikan, khususnya dalam konteks organisasi yang menekankan pemberian penghargaan dan kejelasan instruksi. Hal serupa juga ditunjukkan dalam penelitian [18], di mana gaya kepemimpinan terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya turut mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang konsisten ditemukan dalam berbagai penelitian. Budaya organisasi yang kuat, terarah, dan sesuai nilai perusahaan terbukti mampu membentuk perilaku positif, meningkatkan komitmen, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian [9], [10], [11], [19], [12] serta [20] memberikan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Namun, terdapat satu catatan menarik dari penelitian [13] yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memberi pengaruh signifikan terhadap knowledge sharing, meskipun tetap memberikan kontribusi tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi secara berbeda tergantung pada variabel antara yang dikaji.

Komitmen organisasi juga terbukti memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja. Dari beberapa penelitian yang memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel, seperti [9], [18], [17], [16], dan [21], ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif baik secara langsung maupun sebagai variabel mediator. [17] misalnya, menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi penghubung penting antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian [16] menegaskan bahwa komitmen organisasi justru menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan variabel lainnya. Secara keseluruhan, komitmen organisasi memperkuat pengaruh variabel internal lain melalui peningkatan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Selain tiga variabel utama tersebut, terdapat variabel pendukung yang turut memberikan kontribusi. Komunikasi organisasi misalnya, dalam penelitian [8] ditemukan tidak berpengaruh signifikan karena belum berjalan efektif, sementara penelitian [14] menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa komunikasi organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Variabel motivasi juga berulang kali terbukti memengaruhi kinerja seperti terlihat pada penelitian [11]. Lingkungan kerja menjadi faktor lain yang turut berkontribusi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Shabrina (2021) memperlihatkan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama

pada perusahaan yang sedang melakukan transformasi internal. Penelitian [13] juga menambahkan bahwa knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional serta motivasi pegawai.

Secara umum, seluruh temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai ataupun kinerja organisasi bukan merupakan hasil dari satu faktor tunggal, tetapi merupakan sinergi dari berbagai faktor internal yang saling berinteraksi. Kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti menjadi fondasi utama bagi terciptanya perilaku kerja yang produktif, sementara komitmen organisasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut. Variabel pendukung seperti komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, perubahan organisasi, dan knowledge sharing memberikan kontribusi tambahan sesuai konteks organisasi masing-masing. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa penguatan faktor-faktor internal secara simultan merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA (12pt)

- [1] A. H. Purwaningrum, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 4, Pp. 219–226, 2023, Doi: <https://doi.org/10.33373/jmob.V3i4.7340>.
- [2] Jalaluddin, S. Milfayetty, Zainuddin, And S. A. Akbar, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja," *Journal Of Scientific Information And Educational Creativity*, Vol. 21, No. 2, Pp. 301–314, 2020.
- [3] S. P. Robbins And T. Judge, *Organizational Behavior*, 15th Ed. Boston: Pearson, 2013.
- [4] R. Anibal Luciano Alipio, D. Xavier Arevalo Avecillas, G. Wilfredo Quispe Santivañez, W. Jimenez Mendoza, And E. Felipe Zavala Benites, "Servant Leadership And Organizational Performance: Mediating Role Of Organizational Culture," *Problems And Perspectives In Management*, Vol. 21, No. 4, Pp. 334–346, Nov. 2023, Doi: [10.21511/ppm.21\(4\).2023.26](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.26).
- [5] E. H. Schein, *Organizational Culture And Leadership*, 4th Ed. San Fransisco: Jossey Bass, 2010.
- [6] M. Nasir, "Situasional Leadership Style, Organizational Culture And Organizational Commitmen On Employee Performance," *Golden Ratio Of Data In Summary*, Vol. 2, No. 1, Pp. 6–15, 2022, Doi: <https://doi.org/10.52970/grdis.V2i1.210>.
- [7] E. Meirina And N. Eflin, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat," *Jurnal Ekonomika*, Vol. 2, No. 2, Pp. 641–652, 2023, Doi: <https://doi.org/10.55681/economina.V2i2.348>.
- [8] I. Septayuda, D. Melita, And A. K. Trisiana, "Pengaruh Program Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Perkebunan," *Journal Management Business, And Accounting*, Vol. 22, No. 2, Pp. 280–291, 2023.
- [9] Ernawati, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, And D. Darmawan, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 6, No. 1, Pp. 119–126, 2022, Doi: <https://doi.org/10.29040/jie.V6i1.3870>.

- [10] Yudiarto And Nurmansyah, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru,” *Jurnal Bisnis Kompetitif*, Vol. 2, No. 2, Pp. 102–107, 2023, Doi: <https://doi.org/10.35446/bisniskompetitif.V2i2.1412>.
- [11] S. L. Ratnasari And G. Sutjahjo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jm*, Vol. 1, No. 4, Pp. 593–602, Dec. 2021, Doi: 10.33373/jmob.V1i4.3783.
- [12] Nurjanah, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi,” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 42–52, 2023, Doi: <https://doi.org/10.58290/jmbo.V2i1.107>.
- [13] B. Citra And K. D. Tania, “Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Knowledge Sharing Untuk Kinerja Organisasi,” *Jurnal Algoritma*, Vol. 21, No. 2, Pp. 132–144, 2024, Doi: <https://doi.org/10.33364/algoritma/V.21-2.2104>.
- [14] B. P. Azka, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Padang,” *Jurnal Ekobistek*, Vol. 8, No. 2, Pp. 20–23, 2019, Doi: <https://doi.org/10.35134/ekobistek.V8i2.38>.
- [15] S. Shabrina, “Hubungan Antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pancaputra Mitratama Mandiri,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9, No. 1, Pp. 150–153, 2021.
- [16] A. Mujaya, B. Triamanto, And L. Hikmah, “Peran Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Business Management Research*, Vol. 2, No. 2, Pp. 142–156, 2023.
- [17] D. Magniatun And Mahmud, “Peran Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Komitmen Organisasi Sebagai Mediator,” *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8, No. 2, Pp. 900–918, 2025, Doi: <https://doi.org/10.57178/paradoks.V8i2.1244>.
- [18] Hamsal, “Influence Of Leadership Style, Organizational Commitment And Organizational Culture To Employee Satisfaction And Performance Of Employees At Riau Islamic University,” *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 15–29, 2021, Doi: <https://doi.org/10.55583/invest.V2i1.120>.
- [19] I. A. Martianto, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (Koni),” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 2, Pp. 589–596, 2022.
- [20] R. Arisyi And S. P. Prabandari, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi,” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, Vol. 3, No. 2, Pp. 730–741, 2024, Doi: <https://doi.org/10.56127/jaman.V2i2.181>.
- [21] Syamsudin, H. Sunaryo, And N. Hidayah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 6, No. 3, Pp. 764–776, 2023, Doi: <https://doi.org/10.37329/ganaya.V6i3.2657>.