

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

Indonesian Journal of Cultural and  
Community Development

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

## Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## Editorial Team

### Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Transformational Leadership Boosts Employee Performance in Indonesia**

### *Kepemimpinan Transformasional Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia*

**Reni Eka Putri, [ekaputrireni608@gmail.com](mailto:ekaputrireni608@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik, [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

(1) Corresponding author

#### **Abstract**

This study examines the impact of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Climate on Employee Performance at the Community and Village Empowerment Offices in Sidoarjo District. Using a quantitative approach, data were collected from 100 employees through surveys and analyzed with multiple linear regression using SPSS version 25. Results show that all three factors positively influence employee performance, with Organizational Culture being the most significant. This research underscores the importance of enhancing organizational culture to boost employee performance, providing valuable insights for policymakers and practitioners in village empowerment.

#### **Highlight:**

Transformational Leadership: Positively impacts employee performance.

Organizational Culture: Most significant factor affecting performance.

Quantitative Analysis: Utilized surveys and regression analysis.

**Keyword:** Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Climate, Employee Performance, Village Empowerment

---

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan sebuah kelompok individu yang dipilih secara spesifik untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan maksud memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat [1]. Faktor ini mendorong setiap instansi untuk bekerja dengan lebih efektif, produktif, dan efisien dalam memberikan pelayanan publik, sehingga mendorong mereka untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang mereka miliki.

Sumber daya manusia merupakan elemen berharga bagi sebuah perusahaan yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan memiliki kualitas dan kemampuan yang unggul, sumber daya manusia mampu mengoptimalkan operasional perusahaan. Manusia berperan sebagai pendorong pertumbuhan suatu perusahaan, karena mereka mampu merancang strategi dan menghasilkan inovasi guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat produktivitas karyawan menjadi kunci utama dalam mendukung peningkatan hasil kerja di perusahaan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena mereka menjadi penggerak seluruh aktivitas dan operasional perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang didapat oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan atas pengalaman kecakapan dan waktu tertentu [2]. Dalam kinerja karyawan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dapat mempengaruhi aktifitas dalam mendorong sebuah kinerja karyawan itu sendiri, untuk itu karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo dapat dilihat dari aspek kedisiplinan dalam absensi sehingga dapat berpengaruh dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara secara langsung yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo, Dalam situasi ini, lingkungan kerja memerlukan peningkatan dan hubungan antar anggota belum mencapai tingkat optimal. Keadaan ini dapat menyebabkan kurangnya semangat anggota dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Semuanya ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal di dalam sebuah organisasi. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo masih terdapat pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi, misalnya masih banyak karyawan tidak hadir. Berdasarkan data absensi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo pada tahun 2021-2022 tingkat absensi masih terbilang cukup tinggi, karena dari tahun 2021-2022 didapatkan rata-rata karyawan yang absen sebesar 10%.

Faktor pendorong kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan yang transformasional. Perusahaan memerlukan pemimpin reformis yang dapat memainkan peranan sebagai motor penggerak perubahan (transformation) dan dapat terciptanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan. Pemimpin transformasional lebih memberikan perhatian pada hal-hal serta kebutuhan pengembangan dari setiap bawahannya, kepemimpinan transformasional merubah pandangan para bawahannya mengenai persoalan yang terjadi dengan cara-cara baru, dan mereka mampu membangkitkan, dan menggairahkan para bawahannya untuk berupaya lebih dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi [1]

Faktor pendorong kinerja karyawan yang lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu nilai yang mendasar dalam melakukan pengolaan serta pengorganisasiannya, nilai dalam organisasi memiliki keyakinan yang dipegang teguh maupun kadang-kadang tidak terungkap [3]. Sesuai dengan siklus budaya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo memiliki kriteria pelayanan dengan adanya peraturan dan proses layanan yang seharusnya ditindak lanjuti dengan ketepatan standart serta kebijakan mengenai layanan. Hal ini mendorong dalam melakukan nilai yang harus dicapai dengan adanya hak yang dapat dimengerti dan dipahami oleh masyarakat sidoarjo.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu iklim kerja. Iklim kerja dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik yang mencerminkan semangat, ethos, dan suasana hati dari setiap karyawan [4]. Hasil wawancara dengan seorang pegawai yang secara langsung mengalami kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang berselisih paham sehingga kerja sama antar pegawai tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Hal ini hubungan antar permasalahan tersebut sepenuhnya masih perlu dibenahi.

Hal ini sependapat dengan hasil berbagai penelitian para peneliti sebelumnya, antara lain, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [4]. Tetapi dalam penelitian lainnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [4]. kemudian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [5]. Tetapi dalam penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [3]. Serta iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [6]. Tetapi pada penelitian lainnya menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [4]. Tak jarang didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat perilaku saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim [7]. Selain itu, guna meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh

kemampuan seseorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien [8].

State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independent gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dalam penulisan penelitian ini dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah variable yang digunakan. Sementara itu, penelitian ini menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independent dari budaya organisasi dan iklim kerja. Berdasarkan penulisan diatas, peneliti memiliki iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Maka dalam penelitian ini penelitian mengambil judul tentang "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Rumusan masalah: Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGS: Sesuai katagori SDGs 13 yaitu mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya

## LITERATUR REVIEW

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang disekitarnya yang berkenaan dengan pekerjaan, dengan tujuan guna memperoleh hasil yang sesuai dengan target organisasi atau tujuan-tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan [2]. maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dianut oleh seseorang pemimpin didalam mencapai suatu tujuan organisasi dengan merubah pandangan sikap, serta keyakinan dari setiap individu.

Terdapat karakteristik individu dan organisasi yang mempengaruhi perilaku pemimpin dan selanjutnya dapat mempengaruhi pengikut atau karyawan dalam bekerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat indikator yaitu [1].:

a. Inspirasion Motivation (Motivasi Inspirasi), merupakan ide-ide kreatif yang muncul dengan sendirinya atau dengan melakukan sesuatu ditempat tertentu.

b. Idealized influence (Pengaruh yang disetujui), adalah perilaku seperti pengorbanan guna kebaikan kelompok, menjadi model peran, dan menunjuk kan standart etika yang tinggi.

c. Individualized consideratio (Perimbangan individual), merupakan suatu bentuk kepedulian antara pemimpin dengan bawahannya, dengan adanya perhatian pribadi, maka guru akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya.

d. Intellectual stimulation (Stimulasi intelektual), Pengembangan intelektual manusia merupakan proses psikologis yang didalamnya melibatkan proses memperoleh, menyusun, menggunakan pengetahuan serta kegiatan mental serta berfikir, menimbang, mengamati, mengingat, menganalisis, mensintesis, mengevaluasi dan memecahkan permasalahan yang berlangsung melalui interaksi dengan lingkungan.

Bahwa perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan kesepakatan yang lebih tinggi diantara para manajer puncak mengenai tujuan organisasi, yang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi [3].

Temuan pada penelitian terdahulu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [6], [9] dan [10]. Sedangkan temuan penelitian terdahulu lainnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [11] dan [12].

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama terhadap nilai fundamental yang dipatuhi bersama dan dihargai oleh seluruh anggota organisasi, serta berfungsi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, meningkatkan kestabilan sistem sosial, serta sebagai pembentuk sikap dan perilaku anggota organisasi [3]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang budaya organisasi mendeskripsikan seperangkat asumsi bersama yang memandu perilaku anggota organisasi. Inti dari budaya ini adalah sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko Terdapat 6 indikator yang menjadi tolak ukur budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu seberapa jauh dorongan yang diberikan kepada anggotanya untuk lebih inovatif serta berani menghadapi resiko.

b. Perhatian kepada detail, yaitu seluruh anggota organisasi diharapkan mampu lebih cermat dalam menganalisis serta memberikan perhatian terhadap detail.

c. Berorientasi kepada hasil, yakni bagaimana fokus manajemen terhadap hasil daripada fokus terhadap proses yang diterapkan untuk memperoleh hasil tersebut.

d. Berorientasi kepada manusia, yakni seberapa jauh suatu ketentuan yang sudah disusun manajemen dalam mengkalkulasi dampak yang terjadi kepada para anggota organisasi.

e. Keagresifan, yakni seberapa jauh perusahaan mendorong anggotanya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif dan agresif.

f. Stabilitas, yakni seberapa jauh organisasi menekankan kedudukan budaya organisasi yang sudah baik sebagai acuan pertumbuhan.

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, supplier, bahkan terhadap satu sama lain [1]. Temuan pada penelitian terdahulu membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [13] dan [14]. Sedangkan temuan penelitian terdahulu lainnya membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [7] dan [11].

## Iklm Kerja

Iklm kerja adalah lingkungan manusia tempat karyawan atau organisasi bekerja dan yang keberadaannya merupakan sesuatu yang tidak berwujud atau kasat mata, tetapi yang ada [4]. Beberapa poin yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat komunikasi dalam suatu organisasi sebagai berikut [15]:

a. Pemecahan masalah, yakni mengenai tanggungjawab karyawan dalam masalah yang terjadi ditempat kerja.

b. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, yakni mengenai kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Interaksi antar karyawan, yakni mengenai hubungan diantara karyawan ditempat kerja.

d. Kepercayaan sesama, yakni mengenai sikap saling percaya diantara atasan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya.

Suasana kerja didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang menambah warna atau karakter pada semangat, suasana, dan suasana hati setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [5]. Temuan pada penelitian terdahulu membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [4], [15] dan [16]. Sedangkan temuan penelitian terdahulu lainnya membuktikan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [17] dan [18].

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu dalam mencapai tujuan tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya [1]. Kinerja karyawan suatu tingkah laku yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi dalam bekerja yang dihasilkannya dalam peranannya diperusahaan [19]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Terdapat beberapa Indikator kinerja dapat dikategorikan menjadi 6 kategori, sebagai berikut:

a. Efisien untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah yang dilakukan sudah benar atau sesuai,

b. Efektif untuk menentukan apakah kita telah melakukan sesuatu dengan benar,

c. Kualitas digunakan untuk menilai sejauh mana produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen,

d. Ketepatan waktu digunakan untuk mengukur sejauh mana tugas-tugas diselesaikan tepat waktu,

e. Produktivitas digunakan untuk mengukur nilai tambah dari suatu proses dibandingkan dengan nilai modal dan tenaga kerja yang digunakan,

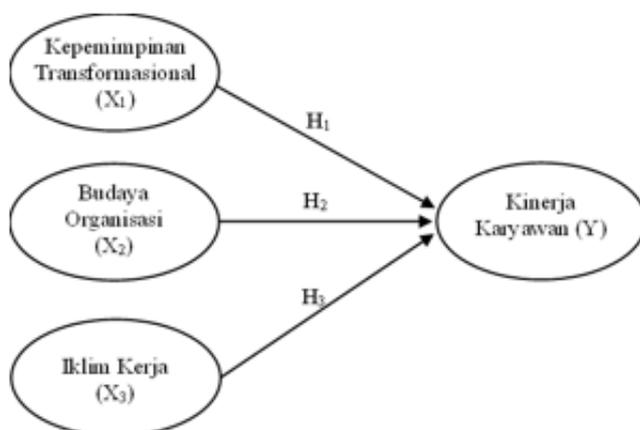
f. Keselamatan digunakan untuk mengevaluasi kesehatan keseluruhan organisasi dan lingkungan kerja para pegawai dari perspektif keselamatan [1].

## METODE

Berdasarkan pendekatan analisis data yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan survei berupa kuesioner untuk mengumpulkan data, yang nantinya akan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil analisis tersebut akan disajikan secara sistematis untuk mempermudah pemahaman dan kesimpulan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, dimana lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena terdapat permasalahan yang cukup tinggi.

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup beragam objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus. Peneliti menetapkan Batasan wilayah ini sebagai objek studi, dan melalui peneliti tersebut, kemudian dapat mengambil kesimpulan yang relevan [20]. Dalam penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel. sehingga populasi yang digunakan penelitian ini sejumlah 100 karyawan. Pada penelitian ini, digunakan Teknik total sampling, maka seluruh populasi yang berjumlah 100 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan bertujuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan untuk mempermudah dan mendukung kebutuhan dalam penelitian dengan adanya pengumpulan data yang digunakan sehingga penyesuaian jenis data dapat dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner [21]. Sedangkan Teknik Analisa data berupa pernyataan yang diberikan kepada responden dimana penilaiannya menggunakan bobot dan jarak, jadi tingkat pengukurannya menggunakan skala likert untuk mengetahui bobot penilaian pengukuran dari responden. Dalam penelitian ini, skala likert yang terdiri dari 5 tingkatan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju [21]. Dalam analisis data, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah sebuah teknik statistik yang dimanfaatkan untuk mengukur hubungan antar variabel-variabel independen dengan variabel dependen [22]. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independen dan variabel dependen [39]. Dilakukan dengan pengujian uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, uji linearitas) dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (T), uji silmutan (F), uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dengan di ukur melalui program aplikasi SPSS statistic versi 25.



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1 : Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H2 : Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H3 : Pengaruh Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Variabel	Variabel (R-hitung)		R tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.566	0.196	0.000	Valid
	X1.2	0.614	0.196	0.000	Valid
	X1.3	0.559	0.196	0.000	Valid
	X1.4	0.696	0.196	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.497	0.196	0.000	Valid
	X2.2	0.432	0.196	0.000	Valid
	X2.3	0.602	0.196	0.000	Valid
	X2.4	0.523	0.196	0.000	Valid
	X2.5	0.731	0.196	0.000	Valid
	X2.6	0.597	0.196	0.000	Valid
Iklim Kerja (X3)	X3.1	0.428	0.196	0.000	Valid
	X3.2	0.597	0.196	0.000	Valid
	X3.3	0.500	0.196	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.639	0.196	0.000	Valid
	Y.2	0.696	0.196	0.000	Valid
	Y.3	0.665	0.196	0.000	Valid
	Y.4	0.754	0.196	0.000	Valid
	Y.5	0.677	0.196	0.000	Valid
	Y.6	0.639	0.196	0.000	Valid

**Table 1. Hasil Uji Validitas**

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung-lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0.196$ ), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari  $< 0,05$ . Alhasil pengujian ini-dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

### B. Uji Reliabilitas

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.849	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.810	0.6	Reliabel
Iklim Kerja (X3)	0.884	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.6	Reliabel

**Table 2. Hasil Uji Reliabel**

**Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023**

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai *crobach's alpha* sebesar 0.849, variabel X2 budaya kerja sebesar 0.810, variabel X3 iklim kerja sebesar 0.884, dan variabel Y kinerja karyawan sebesar 0.823. Maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  .

Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19888201
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111c

**Table 3.**

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai Asymp.sig dari uji Kolmogrov-Smirnov sebesar 0.111 ( $0.111 > 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian Kolmogrov-Smirnov diatas berdistribusi normal.

#### b) Uji Linieritas

No	Variabel	F	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.481	0.214	Linier
2	Budaya Organisasi	0.993	0.475	Linier
3	Iklim Kerja	0.236	0.871	Linier

**Table 4.** Hasil Uji Linieritas

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 pengujian diatas dapat dijelaskan bahwa Fhitung X1 memiliki nilai 1.481 dengan nilai signifikan  $0.214 > 0.05$  maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Fhitung X2 memiliki nilai 0.993 dengan nilai signifikan  $0.993 > 0.05$  maka model pada regresi memiliki hubungan linier antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Fhitung X3 memiliki nilai 0.236 dengan nilai signifikan  $0.871 > 0.05$  maka model pada regresi memiliki hubungan variabel iklim kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### c) Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.471	2.124
	Budaya Organisasi	.413	2.419
	Iklim Kerja	.554	1.805

**Table 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

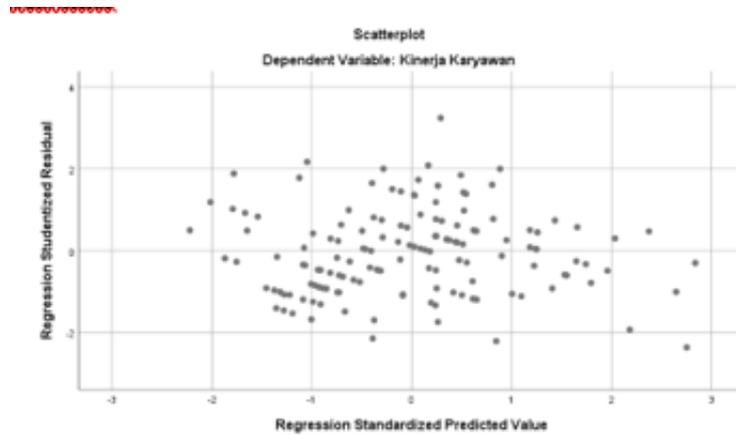
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pada Variance Inflation Factor (VIF) variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai  $2.124 < 10$ , untuk variabel X2 budaya organisasi memiliki nilai  $2.419 < 10$ , dan untuk variabel X3 iklim kerja memiliki nilai  $1.805 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai tolerance yang dihasilkan pada pengujian,

semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastiditas



**Figure 2. Uji Heteroskedastiditas**

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	1.840		.647	.720
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.334	.121	.220	2.762	.007
	Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000
	Iklm Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002

**Table 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Pada tabel 7, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.190 + 0,334X_1 + 0,575X_2 + 0,484X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Constant

Konstanta (a) yang bernilai positif 1.190 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel independent yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformatif (X1), budaya organisasi (X2), dan iklim kerja (X3), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 1.190.

#### 2. Gaya kepemimpinan transformatif

Koefisien bernilai positif 0,334 antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 33,4%.

### 3. Budaya organisasi

Koefisien bernilai positif 0,575 antara variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 57,5%.

### 4. Iklim kerja

Koefisien bernilai positif 0,484 antara variable iklim kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel iklim kerja bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 48,4%.

## E. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	1.840		.647	.720
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.334	.121	.220	2.762	.007
	Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000
	Iklim Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002

**Table 7.** Hasil Uji Parsial (t)

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan degree of freedom sebesar  $k = 3$  dan  $df= n-k-1$  ( $100-3-1=96$ ) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2.762. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2.762 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan  $0,007 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 5.810. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 5.810 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3.169. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3.169 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan  $0,002 < 0,5$ . Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu iklim kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

### b) Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.217	3	103.739	54.533	.000b
	Residual	182.623	96	1.902		
	Total	493.840	99			

**Table 8.** Hasil Uji Simultan (F)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai f-hitung sebesar 54.533 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $100-3-1=96$ ), maka diperoleh f-tabel sebesar 2.66, oleh karena itu  $f\text{-hitung } 54.533 > f\text{-tabel } 2.66$  dan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c) Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884a	.712	.702	1.21747

**Table 9.** Hasil Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R)

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 10, menunjukkan bahwa nilai R diperoleh nilai sebesar 0.884 atau (88,4%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

**d) Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884a	.712	.702	1.21747

**Table 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 11, dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R2) adalah sebesar 0,712. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja.

**Pembahasan**

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo mampu memberikan dukungan dan mendorong keberanian karyawannya, memiliki perilaku rela berkorban demi kebaikan kelompok, mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif, mampu menciptakan visi masa depan yang menarik, dan memberikan pemberdayaan serta pelatihan pada karyawannya. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo juga memberikan arahan dan petunjuk, serta ide-ide atau gagasan untuk mengenai bagaimana cara bekerja secara efektif dan efisien serta melakukan suatu perubahan agar kinerja karyawan cepat tercapai.

Studi empiris menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional intellectual stimulation lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi sehingga karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu. Kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi pimpinan menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulangun merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga pegawai memiliki perasaan yang dimana pimpinan sangat memperhatikan dirinya hal ini terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja pada pegawai kantor kecamatan tanggulangun. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang transformasional sangat

mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan kesepakatan yang lebih tinggi diantara para manajer puncak mengenai tujuan organisasi, yang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi [3]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [6], [9] dan [10]. Sedangkan temuan penelitian terdahulu lainnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [11] dan [12].

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo sudah cukup baik, maka kinerja karyawan juga akan baik pula. Begitupun sebaliknya, apabila budaya organisasi yang diterapkan kurang baik, maka juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang mengarah ke hal yang tidak baik.

Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi agresif lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa perusahaan mendorong anggotanya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif dan agresif sehingga karyawan lebih memaksimalkan untuk bekerja sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo mampu mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, supplier, bahkan terhadap satu sama lain [1]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [14] juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [7] juga membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya iklim kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika iklim kerja atau suasana kerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan aman untuk melakukan aktivitas bekerja dan tentunya karyawan akan dapat bekerja secara maksimal.

Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi pemecahan masalah lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa dapat mengambil andil dalam suatu pemecahan masalah sehingga karyawan memiliki rasa tanggungjawab yang lebih atas pekerjaan yang diberikan dan karyawan berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu. Dengan kata lain karyawan bertanggung jawab atas suatu masalah yang terjadi ditempat kerja, karyawan bekerja sesuai SOP atau peraturan yang telah ditentukan, karyawan selalu menjaga dengan baik hubungan dantar karyawan dan karyawan merasa diakui dalam pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja [24]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan yang membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [4], [15] dan [16]. Sedangkan temuan penelitian terdahulu lainnya membuktikan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh [17] dan [18].

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variable gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Sementara itu dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi adalah variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi yang diterapkan semakin baik, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

## References

1. Moeherton, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
2. L. Indayani and Sumartik, Manajemen Perubahan, Ke-1, vol. 0. Umsida Press, 2019.
3. S. P. Robbins and T. A. Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Ke-1. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
4. A. Risambessy and P. L. Wairisal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *IQTISHODUNA*, vol. 17, no. 2, 2021.
5. L. Lubetri and S. N. Azizah, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediator," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 450-465, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i3.490.
6. F. R. Husain and S. Sumartik, "The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, Feb. 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i0.857.
7. M. Syaifuddin and S. Sumartik, "The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 17, Nov. 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.819.
8. Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke-3. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
9. A. Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 63-72, 2020. Available: <http://ejournal.lmiimedan.net>.
10. N. Tailan, A. A. D. Widyani, and N. M. S. Utami, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung," *Values*, vol. 2, no. 2, pp. 343-352, 2021. Available: <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680>. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>.
11. M. L. Maulana and M. Oetarjo, "The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, no. 2, 2023. Available: <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/887>.
12. A. N. Insani, S. Suwarsi, and F. S. Firdaus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Prosding Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 1127-1133, 2020.
13. Y. Susilowati, S. L. Ratnasari, and H. W. Nasrul, "The Effect of Competency, Communication, Organizational Culture and Training on Nurse Performance," *Dimensi*, vol. 9, no. 3, pp. 397-411, 2020.
14. A. S. Haemin and S. Suwarsi, "Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Index terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1-4, 2022, doi: 10.29313/jrmb.v2i1.607.
15. V. Johanes, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia," *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, no. 3, 2021.
16. E. P. Sainong, Suarga, and Kasmawati, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa," *Al Asma J. Islam. Educ.*, vol. 3, no. 1, 2021.
17. E. K. Pasaribu and A. D. Indrawati, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Bali," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 5, no. 12, pp. 7785-7809, 2020.
18. S. A. Raza and A. S. Arid, "Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers in Punjab," *J. Coll. Teaching Learn.*, vol. 5, no. 12, pp. 7785-7890, 2019.
19. M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
20. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed. 2018.
21. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 12th ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
22. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
23. C. A. Tangkudung and R. N. Taroreh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gran Central Manado," *J. EMBA*, vol. 9, no. 1, pp. 1382-1391, 2021.
24. M. Tampubolon, "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *J. Akutansi, Manajemen, Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 90-105, 2021.