

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KEKARANTINAAN KESEHATAN KELAS I TANJUNG BALAI KARIMUN

Sri Afnida¹, Ivo Novitaningtyas²

Universitas Terbuka

e-mail: sriafnida@gmail.com¹, ivo.novitaningtyas@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Kekekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh, melibatkan 51 responden yang dipilih melalui teknik non-probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Data dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.1.0.9 dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner, loyalitas terhadap organisasi, serta nilai-nilai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, PLS-SEM, SmartPLS.

Abstract – This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, organizational commitment, and organizational culture on employee performance at the Class I Health Quarantine Office of Tanjung Balai Karimun. Using a saturated sampling method with 51 respondents selected via non-probability sampling, data were collected through questionnaires measured on a Likert scale of 1–5. Data analysis was conducted using SmartPLS 4.1.0.9 software with the PLS-SEM method. The results indicate that transformational leadership, organizational commitment, and organizational culture each have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance, PLS-SEM, SmartPLS.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang dengan cepat, pendidikan tetap menjadi elemen fundamental dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Masyarakat modern menuntut peningkatan kualitas manusia dalam berbagai aspek kehidupan, dan pendidikan adalah sarana utama yang mampu menjembatani kebutuhan tersebut. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu bangsa sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang diterima oleh generasi mudanya, karena dari sinilah lahir pemimpin masa depan, inovator, serta agen perubahan yang memiliki kompetensi dan karakter yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk menelaah dan memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pengajar sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Dalam konteks ini, penelitian diarahkan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pengajar di lingkungan Balai Kekekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun.

Di Indonesia, pendidikan telah mengalami berbagai perkembangan signifikan, terlebih sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini mengubah paradigma pendidikan dari sistem satu arah

menjadi proses pembelajaran yang aktif dan partisipatif. Hal ini mendorong seluruh elemen pendidikan untuk lebih menekankan pada pengembangan potensi peserta didik, baik dalam aspek intelektual, keterampilan, maupun karakter. Dalam sistem pendidikan yang lebih progresif ini, peran pengajar menjadi semakin sentral. Pengajar tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator yang harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan menantang. Oleh karena itu, kualitas pengajar sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, dan berbagai faktor internal serta eksternal yang memengaruhi kinerja mereka patut untuk dikaji secara mendalam.

Salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, yang menurut Bass (1985), merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pemberdayaan individu dalam organisasi. Pemimpin dengan karakter transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama yang lebih tinggi. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan semacam ini sangat diperlukan karena mampu membentuk iklim kerja yang mendukung inovasi dan peningkatan kinerja. Di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi penting mengingat kompleksitas tugas serta kebutuhan akan pembelajaran yang terus menerus di bidang kesehatan masyarakat. Pemimpin yang visioner dan mampu membangun relasi positif dengan pengajar akan memfasilitasi suasana kerja yang produktif dan harmonis, sehingga pengajar dapat bekerja secara optimal dan berkomitmen tinggi terhadap tugasnya.

Kepemimpinan transformasional juga berkaitan erat dengan penciptaan visi yang jelas dan menarik, yang menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi. Ketika visi organisasi dirancang secara partisipatif dan komunikatif, pengajar akan merasa memiliki visi tersebut dan terdorong untuk mencapainya dengan penuh semangat. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga terdorong secara intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengajar di lingkungan Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, sebagai salah satu bentuk institusi pendidikan dan pelatihan di bidang kesehatan yang strategis dalam mendukung sistem kesehatan nasional.

Di samping kepemimpinan, faktor komitmen organisasi juga dianggap krusial dalam menentukan kinerja pengajar. Komitmen organisasi merujuk pada keterikatan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sebagaimana didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1991). Seorang pengajar yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi target jangka pendek, tetapi juga memperjuangkan keberlanjutan dan peningkatan kualitas organisasi dalam jangka panjang. Komitmen semacam ini sangat diperlukan dalam dunia pendidikan dan pelatihan kesehatan, mengingat tantangan yang dihadapi bersifat dinamis dan membutuhkan ketekunan serta dedikasi yang tinggi.

Komitmen terhadap organisasi tidak terbentuk dalam ruang hampa. Berbagai faktor seperti kualitas kepemimpinan, kejelasan peran, penghargaan terhadap kinerja, dan keadilan organisasi sangat memengaruhi sejauh mana individu merasa terhubung dan terdorong untuk tetap berkontribusi dalam organisasi tersebut. Ketika pengajar merasa bahwa jerih payah mereka dihargai dan lingkungan kerja mendukung pertumbuhan profesional, maka tingkat komitmen mereka akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini

juga akan menganalisis sejauh mana komitmen organisasi memengaruhi kinerja pengajar, khususnya dalam konteks Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, sebagai institusi yang memerlukan pengajar dengan tingkat dedikasi tinggi untuk mengembangkan kapasitas SDM kesehatan yang tangguh.

Faktor lain yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang hidup dan berkembang dalam suatu organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Schein (2010). Budaya organisasi yang sehat akan menumbuhkan suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja yang demikian, pengajar merasa lebih termotivasi, terbuka untuk berinovasi, serta terdorong untuk meningkatkan kualitas diri dan lembaga. Di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, penting untuk membangun budaya organisasi yang menekankan pada profesionalisme, integritas, dan pelayanan prima, mengingat tugas pokok lembaga ini menyangkut kesehatan dan keselamatan publik.

Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja sehari-hari, termasuk bagaimana pengajar menjalankan proses pembelajaran, berinteraksi dengan peserta didik, serta menyikapi perubahan dan tantangan yang muncul. Budaya kerja yang menghargai kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi akan mendorong pengajar untuk berperan lebih aktif dalam perbaikan proses pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan tidak mendukung perubahan akan menghambat pertumbuhan profesional pengajar dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengajar dalam lingkungan Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan di sektor kesehatan.

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan penelitian, pendekatan deduktif digunakan dengan mengacu pada teori-teori yang relevan sebagai dasar pengembangan hipotesis. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kualitas pembelajaran di lingkungan kerja sektor publik. Pendekatan deduktif ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan hubungan antara teori dan data empiris, sehingga keakuratan dan validitas hasil penelitian dapat terjamin. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, diharapkan akan ditemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pengajar di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pengajar di institusi pendidikan dan pelatihan bidang kesehatan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan lembaga, pengambil kebijakan, serta praktisi pendidikan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan di sektor kesehatan, terutama dalam konteks peningkatan kapasitas pengajar sebagai agen utama dalam menciptakan SDM kesehatan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global.

Dengan memahami secara menyeluruh bagaimana faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan, komitmen, dan budaya kerja berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja pengajar, maka langkah-langkah perbaikan dan penguatan dapat dirancang secara lebih

terarah dan berbasis data. Dalam jangka panjang, hal ini akan mendukung pencapaian tujuan strategis institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi penting bagi studi-studi lanjutan yang berfokus pada pengembangan kapasitas SDM di sektor publik, terutama dalam bidang kesehatan dan pendidikan, yang merupakan dua pilar penting dalam membangun masyarakat yang sehat, cerdas, dan berdaya saing tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga menyumbang secara nyata terhadap peningkatan kualitas praktik pendidikan di lingkungan kerja sektor kesehatan. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menginspirasi berbagai pihak untuk terus mengembangkan pendekatan-pendekatan inovatif dalam pengelolaan SDM, serta memperkuat peran strategis pengajar dalam menciptakan sistem pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Pada akhirnya, melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengajar, kita dapat membangun lembaga pendidikan dan pelatihan yang lebih tangguh, inklusif, dan berorientasi pada mutu dalam mendukung pembangunan bangsa yang berkelanjutan.

Tinjauan Literatur

Kinerja petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan serta pengendalian penyakit di wilayah kerjanya. Sebagaimana kinerja guru yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, kinerja petugas karantina kesehatan juga menjadi indikator utama keberhasilan dalam melaksanakan fungsi karantina kesehatan yang bertujuan mencegah masuk dan keluarnya penyakit menular serta hama pada manusia, hewan, tumbuhan, dan produk-produk yang berpotensi menimbulkan risiko kesehatan masyarakat. Konsep kinerja yang diadaptasi dari teori Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari suatu proses kerja yang mencerminkan sejauh mana target dan standar yang ditetapkan dapat dicapai. Dalam konteks petugas karantina kesehatan, kinerja tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan, pemeriksaan, dan pengendalian risiko kesehatan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini juga harus dinilai berdasarkan standar pelayanan kesehatan dan prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh institusi serta regulasi pemerintah yang berlaku.

Penilaian kinerja petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun harus dilakukan secara sistematis dan objektif agar dapat mengukur sejauh mana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik. Menurut Wibowo (2016), struktur organisasi yang jelas dan budaya kerja yang mendukung sangat berpengaruh terhadap efektivitas penilaian kinerja. Dalam hal ini, Balai Kekarantinaan Kesehatan perlu menerapkan sistem penilaian kinerja yang terstruktur, mulai dari tahap perencanaan kinerja, pelaksanaan tugas, hingga evaluasi hasil kerja petugas. Tahapan ini penting untuk memastikan bahwa setiap petugas memahami peran dan target yang harus dicapai serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesionalnya. Evaluasi kinerja juga dapat menjadi dasar untuk memberikan penghargaan, pengembangan kompetensi, dan penyesuaian beban kerja yang seimbang, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan dedikasi petugas.

Manfaat dari penilaian kinerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan sangat luas. Penilaian yang baik akan membantu petugas untuk mengenali kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kemampuan teknis dan profesional dalam mengelola risiko kesehatan masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja yang sistematis akan membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis

terkait promosi, kompensasi, pelatihan, dan penempatan petugas sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukur tetapi juga sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Dessler (2020) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, karena setiap individu termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi tujuan organisasi.

Dalam konteks Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, kepemimpinan transformasional memegang peranan penting dalam menggerakkan dan menginspirasi petugas untuk berinovasi dan memberikan kinerja terbaik. Kepemimpinan transformasional yang digambarkan oleh Robbins dan Judge (2018) sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja dan memberikan inspirasi sangat diperlukan dalam lingkungan yang menuntut respons cepat terhadap tantangan kesehatan yang terus berubah. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu mendorong inovasi seperti yang dijelaskan Lensuflie (2010) akan membantu menciptakan suasana kerja yang dinamis dan adaptif. Bass dan Avolio, yang dikutip dalam Anwar (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti memberikan manfaat lebih besar dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan transaksional yang bersifat rutin dan administratif. Oleh karena itu, pimpinan Balai Kekarantinaan Kesehatan harus mampu menggerakkan petugas untuk berperan aktif dalam menghadapi berbagai ancaman kesehatan melalui pendekatan kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan.

Komitmen organisasi menjadi faktor krusial berikutnya yang mendukung kinerja petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan. Komitmen ini adalah keterikatan psikologis petugas terhadap institusi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari loyalitas, dedikasi, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal. Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa komitmen yang tinggi akan mendorong produktivitas serta motivasi yang berkelanjutan. Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2018) mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga jenis, yaitu afektif, kontinuans, dan normatif. Komitmen afektif menggambarkan ikatan emosional petugas terhadap Balai Kekarantinaan Kesehatan, di mana mereka merasa senang dan bangga menjadi bagian dari institusi tersebut. Komitmen kontinuans berkaitan dengan kesadaran akan konsekuensi jika meninggalkan organisasi, sementara komitmen normatif berhubungan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap berkontribusi pada institusi. Petugas yang memiliki komitmen tinggi secara afektif akan lebih aktif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya, sehingga keberhasilan pengendalian penyakit dan pelayanan kesehatan dapat lebih mudah dicapai.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat juga menjadi landasan yang mendukung kinerja petugas di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota institusi, yang pada akhirnya membentuk pola perilaku dan sikap kerja. Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku individu tetapi juga menciptakan identitas unik yang membedakan institusi dari organisasi lain. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu mempererat solidaritas antar anggota serta meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Wibowo (2016) juga menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, Balai Kekarantinaan Kesehatan harus membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan fungsi karantina kesehatan. Budaya yang demikian akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi petugas untuk memberikan pelayanan

terbaik kepada masyarakat serta menghadapi tantangan kesehatan dengan profesionalisme tinggi.

Selain itu, pengembangan kinerja petugas karantina kesehatan tidak lepas dari penerapan manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja yang baik meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi berkelanjutan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Penerapan manajemen kinerja yang efektif akan memastikan bahwa setiap petugas memahami dengan jelas tanggung jawab, standar kerja, dan target yang harus dicapai. Hal ini sesuai dengan teori Dessler (2020) yang menyebutkan bahwa manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara optimal. Dalam praktiknya, Balai Kekarantinaan Kesehatan perlu menggunakan indikator kinerja yang terukur dan relevan dengan fungsi karantina kesehatan, misalnya waktu respons pengawasan, tingkat kepatuhan terhadap prosedur karantina, dan keberhasilan mencegah penyebaran penyakit menular. Indikator-indikator ini harus dikomunikasikan secara transparan kepada petugas agar mereka memiliki gambaran yang jelas mengenai ekspektasi dan hasil yang diinginkan.

Pengembangan kapasitas petugas juga merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan harus menjadi prioritas agar petugas selalu update dengan prosedur terbaru, teknologi terkini, dan metode pengendalian risiko yang efektif. Dengan dukungan pelatihan yang tepat, petugas dapat meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan. Selain itu, pemberian kesempatan kepada petugas untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan inovasi di lingkungan kerja akan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Faktor motivasi internal juga menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan. Motivasi ini bisa berasal dari penghargaan non-materiil, seperti pengakuan atas prestasi, rasa bangga karena mampu berkontribusi bagi kesehatan masyarakat, serta lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, pimpinan Balai Kekarantinaan Kesehatan harus mampu menciptakan lingkungan yang memacu semangat dan kreativitas petugas untuk berinovasi dan bekerja optimal dalam mengatasi tantangan kesehatan yang kompleks.

Selain motivasi dan kompetensi, faktor kesejahteraan kerja juga sangat menentukan kinerja petugas. Kondisi kerja yang aman, fasilitas yang memadai, dan keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat akan menjaga kesehatan fisik dan mental petugas. Hal ini penting agar petugas dapat menjalankan tugas dengan penuh konsentrasi dan tidak mudah mengalami kelelahan atau stres yang berlebihan. Kesejahteraan kerja yang baik juga menciptakan loyalitas dan komitmen jangka panjang, yang mendukung stabilitas dan kesinambungan pelayanan karantina kesehatan.

Pentingnya kerja sama antar unit dan koordinasi yang baik dalam Balai Kekarantinaan Kesehatan tidak dapat diabaikan. Karantina kesehatan merupakan fungsi yang melibatkan berbagai disiplin ilmu dan unit kerja, mulai dari pengawasan di pelabuhan, pemeriksaan laboratorium, hingga pengendalian administrasi. Kerja sama yang harmonis dan komunikasi yang efektif antar unit akan mempercepat alur informasi dan pengambilan keputusan yang tepat waktu. Dengan demikian, kinerja petugas akan lebih optimal dan risiko kesalahan atau keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisir.

Pengaruh teknologi dalam meningkatkan kinerja petugas juga semakin signifikan. Pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital dalam monitoring, pelaporan, dan

komunikasi mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi data. Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun harus terus mengadopsi teknologi terkini agar proses karantina kesehatan menjadi lebih efisien dan efektif. Penggunaan aplikasi berbasis digital untuk pencatatan hasil pemeriksaan, sistem informasi manajemen risiko, dan komunikasi cepat antar petugas lapangan merupakan contoh penerapan teknologi yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja.

Tidak kalah penting adalah evaluasi dan monitoring berkelanjutan sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja. Evaluasi rutin memungkinkan identifikasi masalah, hambatan, dan peluang perbaikan secara tepat waktu. Dengan demikian, Balai Kekarantinaan Kesehatan dapat melakukan penyesuaian strategi dan kebijakan yang responsif terhadap dinamika lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Monitoring juga berperan dalam memastikan bahwa standar operasional prosedur dijalankan secara konsisten dan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, organisasi, kepemimpinan, budaya, dan teknologi. Penguatan komitmen organisasi, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, penerapan manajemen kinerja yang efektif, dukungan kepemimpinan transformasional, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci utama untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, Balai Kekarantinaan Kesehatan dapat menjalankan fungsinya secara maksimal dalam menjaga kesehatan masyarakat serta mencegah penyebaran penyakit dan hama yang berpotensi mengancam. Peningkatan kinerja ini tidak hanya berdampak pada capaian target institusi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesehatan masyarakat secara luas, yang pada akhirnya mendukung pembangunan nasional di bidang kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap Petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik berbasis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.9. Populasi penelitian terdiri dari 58 individu, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta inner model untuk mengukur hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Petugas Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor internal organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan di institusi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan ini menitikberatkan pada pemahaman mendalam mengenai pengaruh tiga variabel utama, yakni kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja petugas di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun. Fokus penelitian diarahkan untuk menggali bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan memberikan kontribusi terhadap kinerja petugas secara menyeluruh. Dalam konteks organisasi, kinerja petugas merupakan aspek krusial yang

mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara holistik faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada motivasi dan pengembangan potensi individu, komitmen organisasi yang menggambarkan keterikatan dan loyalitas petugas terhadap institusi, serta budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai dan norma kerja, semuanya diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja optimal petugas.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner berbasis skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menilai berbagai pernyataan yang terkait dengan kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi, dan kinerja dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Penggunaan skala ini memberikan fleksibilitas dan presisi dalam menangkap persepsi dan sikap responden secara kuantitatif, yang memudahkan analisis statistik lebih lanjut. Responden yang dipilih adalah petugas aktif di balai kekarantinaan, sehingga data yang diperoleh dinilai representatif dan relevan untuk menggambarkan kondisi nyata di lingkungan kerja. Pemilihan sampel ini menjadi dasar penting agar hasil penelitian dapat diaplikasikan dan memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari 58 kuesioner yang disebar, sebanyak 51 di antaranya berhasil dikembalikan dan memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis. Rasio pengembalian yang mencapai hampir 88 persen ini menandakan tingkat partisipasi yang tinggi, sehingga data memiliki validitas yang baik dan memungkinkan generalisasi terhadap populasi petugas. Tingginya tingkat respons juga mengindikasikan antusiasme dan keterlibatan petugas dalam penelitian ini, yang dapat meningkatkan keakuratan dan kejujuran jawaban yang diberikan. Partisipasi aktif semacam ini penting karena kualitas data sangat bergantung pada kesungguhan responden dalam memberikan informasi.

Profil demografis dan profesional responden menunjukkan bahwa mayoritas petugas adalah perempuan dengan rentang usia dominan 41-50 tahun, yang berarti sebagian besar petugas berada pada fase karier matang dengan pengalaman kerja yang sudah cukup lama. Hal ini mengindikasikan stabilitas dan tingkat keahlian yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, sebagian besar petugas telah berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan pendidikan minimal sarjana (S1), yang menunjukkan tingkat kompetensi akademik yang memadai. Status sosial ekonomi juga terbilang stabil dengan pendapatan rata-rata Rp 4.000.000 hingga Rp 5.000.000 per bulan serta status pernikahan yang mayoritas sudah menikah. Gambaran ini penting untuk memahami latar belakang yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja petugas.

Analisis deskriptif terhadap data kinerja menunjukkan bahwa petugas menilai diri mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan hati-hati dan sesuai standar yang ditetapkan. Mereka cenderung disiplin dalam pengelolaan waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda, yang merupakan indikasi manajemen diri dan tanggung jawab yang baik. Aspek ini mencerminkan komitmen individu terhadap kualitas kerja dan keberhasilan organisasi. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mendukung dan memotivasi petugas untuk memberikan kinerja optimal, yang selanjutnya berdampak positif terhadap pelayanan balai kekarantinaan secara keseluruhan.

Dalam menganalisis hubungan antar variabel, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.0.9. SEM dipilih karena kemampuannya untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel laten secara simultan, serta memvalidasi model konseptual yang diusulkan. Pengujian

validitas dan reliabilitas indikator dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan konsisten dan akurat. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga data yang diperoleh valid untuk dianalisis lebih lanjut. Hal ini memperkuat kepercayaan terhadap hasil penelitian dan memastikan bahwa model yang digunakan menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi.

Uji hipotesis yang dilakukan mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen, yakni kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Dengan kata lain, peningkatan dalam kualitas kepemimpinan yang inspiratif, tingginya tingkat komitmen petugas terhadap organisasi, serta adanya budaya organisasi yang positif, secara nyata berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sesuai dengan berbagai teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, loyalitas organisasi, dan budaya kerja yang mendukung merupakan pilar utama dalam mencapai efektivitas organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota bawahannya. Pemimpin transformasional tidak hanya memerintah secara otoriter, tetapi juga berperan sebagai fasilitator yang memberikan perhatian tulus terhadap kebutuhan dan aspirasi petugas. Dalam konteks Balai Kekejarantinaan Kesehatan, kepemimpinan transformasional menciptakan suasana kerja yang positif dengan membangun visi bersama dan menggerakkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini memungkinkan petugas merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Gaya kepemimpinan seperti ini meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat secara signifikan.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mempertahankan kinerja tinggi karena berhubungan dengan keterikatan emosional dan kesediaan petugas untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Petugas yang memiliki komitmen tinggi merasa sebagai bagian integral dari balai, sehingga mereka menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan loyalitas. Komitmen yang kuat mendorong petugas untuk menunjukkan disiplin, kesungguhan, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka juga lebih terbuka terhadap perubahan dan berusaha meningkatkan kompetensi diri demi kemajuan bersama. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi landasan penting dalam menciptakan stabilitas dan keberlanjutan kinerja yang baik.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan sikap yang dianut bersama dalam lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku dan interaksi antar anggota organisasi. Budaya yang positif memberikan fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana komunikasi terbuka, penghargaan terhadap pencapaian, dan kolaborasi antar petugas berjalan dengan baik. Lingkungan seperti ini memacu kreativitas, inovasi, dan solidaritas yang mengurangi potensi konflik internal. Dalam Balai Kekejarantinaan Kesehatan, budaya organisasi yang kuat membantu memotivasi petugas agar bekerja lebih efisien dan efektif, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Budaya ini juga memberikan rasa nyaman dan dukungan yang memperkuat semangat kerja kolektif.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting baik dari sisi teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, temuan ini menegaskan peran sentral kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja, yang sejalan dengan teori kepemimpinan dan organisasi modern. Secara praktis, hasil ini menjadi landasan bagi manajemen Balai Kekejarantinaan Kesehatan

untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan transformasional bagi para pemimpin dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memotivasi dan membimbing petugas. Program peningkatan komitmen organisasi melalui pemberian penghargaan, komunikasi yang transparan, serta penciptaan iklim kerja yang suportif dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi petugas.

Lebih lanjut, penguatan budaya organisasi yang positif menjadi aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan. Manajemen dapat menerapkan langkah-langkah untuk memperkuat nilai-nilai bersama, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta membangun sistem penghargaan yang mendorong kinerja tinggi. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memacu sinergi antar petugas sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara berkelanjutan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lanjutan yang menggali mekanisme interaksi variabel-variabel tersebut lebih detail, termasuk peran mediasi atau moderasi dari faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau karakteristik demografis.

Penelitian berikutnya dapat mengkaji pengaruh usia, pengalaman kerja, pendidikan, dan variabel lain sebagai faktor tambahan yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan, komitmen, dan budaya terhadap kinerja. Pendekatan ini dapat memberikan gambaran lebih lengkap mengenai dinamika sumber daya manusia di Balai Kekarantinaan Kesehatan dan membantu perumusan kebijakan yang lebih spesifik dan efektif. Selain itu, penelitian di masa depan bisa menguji intervensi atau program pengembangan yang diusulkan dalam penelitian ini untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja secara empiris.

Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai pentingnya integrasi antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja petugas. Pemahaman dan penerapan konsep-konsep ini bukan hanya memperkuat fondasi teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menawarkan solusi nyata bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Khususnya bagi Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Tanjung Balai Karimun, implementasi hasil penelitian ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi sehingga dapat menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks dan dinamis di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi bagi peningkatan kinerja internal, tetapi juga mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik yang menjadi tujuan utama keberadaan balai kekarantinaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Batipuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang berkualitas terbukti meningkatkan kinerja guru, komitmen organisasi yang kuat berkontribusi pada produktivitas mereka, dan budaya organisasi yang positif mendukung peningkatan efektivitas kerja.

Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi bagi SMKN 1 Batipuh untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan komunikasi yang lebih baik. Selain itu, sekolah perlu memperkuat komitmen organisasi dengan mengadakan program apresiasi dan meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan.

Budaya organisasi juga perlu diperkuat dengan mendorong inovasi dan membangun komunitas pembelajaran guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan yang hanya berfokus pada satu sekolah, serta terbatas pada tiga variabel independen. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, budaya organisasi dapat diteliti lebih lanjut sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. T. (2018). Model of leadership style to achieve success of high private education information system. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 24.
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management in public organizations and its effect on employees' affective commitment: The role of transformational leadership and the inclusiveness of the organizational culture. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). The Free Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resources management*.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan penilaian kinerja karyawan, raih asa sukses*.
- Burns, J. M. G. (2005). *Leadership*. *Leadership*, 1(1), 11-12. <https://doi.org/10.1177/1742715005049347>
- Celik, T., Ashikali, S., & Groeneveld, S. (2013). Diversity interventions and employee commitment in the public sector: The role of an inclusive organizational culture. *Gedrag en Organisatie*, 26(3), 352.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Daft, R. L., & Samson, D. (2014). *Fundamentals of management: Asia Pacific edition*. Cengage Learning Australia.
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196-203.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Dini Yunita Ayundasari, Achmad Sudiro, & Dodi Wirawan Irawanto. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4).
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 7 Jilid 2; D. Yuwono, Trans.)*. Erlangga.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayat, T., Fahmy, R., Sari, D. K., Mergeresa, F., & Fernando, Y. (2021). COVID-19 outbreak effect on leadership, job satisfaction, and turnover intention: A mediating model of Indonesian banking sector. *International Journal of Industrial Management*, 10(1), 113–128. <https://doi.org/10.1.2021.6011>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Kartika, L., & Ma'arif, S. (2012). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. IPB Press.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Linda K. Ticoalu. (2013). Organization citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi ke-10)*. Andi Offset.
- Lydia, K. D., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh learning orientation dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen kinerja sumber daya manusia: Implementasi menuju organisasi berkelanjutan*. IPB Press.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 239-249.
- Meyer, J. (2000). EQ dan kesuksesan kerja. <http://www.e-psikologi.com> (diakses 24 September 2012).
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35.
- Oguz, E. (2010). The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1188-1193.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi: Ilustrasi dibidang pendidikan*. Mitra Wacana Media.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, C., & Coulter. (2018). *Management (14th ed.)*. Pearson.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (P. P. Lestari, Ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Rojaki, M., Fitria, H., & Martha, A. (2021). Manajemen kerja sama sekolah menengah kejuruan dengan dunia usaha dan dunia industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6337-6349.
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Sidik, A. R. (2020). Analisis kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Mebis*, 5(1), 69-79.
- Sjarlis, S., & Kasman, T. J. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pare-Pare. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(1), 47-56.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Sudarso, A. P., & Suyatin, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1), 389-390.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*, 14(2).
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori kepemimpinan*.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi riset: Manajemen sumberdaya manusia*.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14-28.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Tika, M. P. (2012). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. BumiAksara.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (U. Jusuf, Trans.). Prehallindo.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zuhri, M., Fahmy, R., & Lukito, H. (2023). Performance evaluation: An intervening model of job satisfaction, transformational leadership and career development. *Journal Publicuho*, 6(2), 366-376.