
STUDI MENGENAI KINERJA STAF MEDIS RUMAH SAKIT DI KOTA SORONG

Natasya Theresia Simatupang
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
natasya.117221052@sts.untar.ac.id

Keni
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
keni@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 09-10-2024, revisi: 07-11-2024, diterima untuk diterbitkan: 08-11-2024

Abstract: This study aims to analyze the factors that influence the performance of medical staff at hospitals in Sorong City, West Papua, focusing on the influence of transformational leadership, organizational culture, and work motivation. Quality human resources are an essential element in increasing hospital productivity, especially in providing optimal health services. Transformational leadership has a significant role in managing change and increasing employee engagement, while organizational culture forms a conducive work environment. Work motivation, both intrinsic and extrinsic, also plays an important role in determining employee performance levels. The research method used is quantitative research with cross-sectional techniques that identify variables over a certain period based on samples. It is hoped that this research will provide a deeper understanding of the interaction between these three variables and their contribution to improving the performance of medical staff at hospitals in Sorong City, West Papua.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Medical Staff, Hospital, Productivity, Human Resources

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong, Papua Barat, dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas rumah sakit, terutama dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal. Kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam mengelola perubahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sementara budaya organisasi membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik *cross-sectional* yang mengidentifikasi variabel pada kurun waktu tertentu berdasarkan sampel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai interaksi antara ketiga variabel tersebut serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong, Papua Barat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Staf Medis, Rumah Sakit, Produktivitas, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting bagi perusahaan, sehingga selalu menjadi bagian dalam setiap perusahaan, dengan peran yang beragam (Hanggraeni, 2012). Pada dasarnya, berbagai peran tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam kondisi perekonomian yang dinamis. Oleh sebab itu, diperlukan karyawan berkualitas yang dapat

memberikan kinerja yang optimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Meskipun demikian, Indonesia sering kali menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan (Berman et al., 2021). Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan ataupun motivasi yang rendah pada SDM Indonesia. Selain itu, rendahnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal.

Salah satu faktor eksternal yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kepemimpinan di perusahaan karena pemimpin berperan besar dalam penyelesaian masalah (Fenech et al., 2019; Paais & Pattiruhu, 2020) hingga keberlangsungan perusahaan (Shaleh, 2018). Keberhasilan pemimpin dalam mengelola perusahaan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinannya (Angelia & Astiti, 2020), termasuk dalam mengelola hubungan dengan karyawan. Salah satu model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan perubahan dan peningkatan keterlibatan karyawan adalah model kepemimpinan transformasional (Citraningtyas et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyadari perubahan yang dibutuhkan, mengembangkan visi untuk mencapai perubahan tersebut, dan menyusun rencana untuk merealisasikannya (O'Reilly & Chatman, 2020). Kepemimpinan transformasional memfasilitasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena pemimpin berhubungan secara langsung dengan karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional pada perusahaan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan secara optimal (Asbari et al., 2020) karena pemimpin dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawan dan mengupayakan perubahan yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Selain kepemimpinan, faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Taradita & Wibawa, 2019). Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi dalam berperilaku di lingkungan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, sehingga perbedaan tersebut dapat berdampak secara berbeda terhadap kinerja karyawan. Namun secara umum, setiap perusahaan tentunya menerapkan nilai-nilai budaya yang positif yang diharapkan dapat berdampak secara positif terhadap karyawan, sehingga semakin baik persepsi dan penerapan budaya organisasi oleh karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Selain faktor eksternal tersebut, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi karyawan (Thuy & Nhung, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi tersebut sering kali tidak hanya berupa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga berkaitan dengan motivasi pribadi.

Selain faktor eksternal dan internal yang dijelaskan di atas, Dahkoul (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan karyawan, standar manajemen, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dukungan manajemen, kemampuan adaptasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengkaji mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit. Penelitian ini berfokus pada subjek tersebut karena rumah sakit berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat, sehingga rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang dapat mendukung peran tersebut secara optimal. Selain itu, pemahaman yang baik mengenai kinerja karyawan dapat meningkatkan layanan rumah sakit menjadi lebih efektif. Penelitian ini dilakukan terhadap staf medis Rumah Sakit Kasih Herlina Sorong yang merupakan rumah sakit swasta di Sorong, Papua Barat. Rumah sakit tersebut adalah rumah sakit tertua di Sorong dan berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan di Papua Barat, khususnya di Sorong, terutama untuk ibu dan anak. Sementara itu, staf medis menjadi kajian utama karena berperan secara langsung terhadap layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong, serta mengkaji bagaimana budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja staf medis di rumah sakit tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf medis, dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada rumah sakit di Kota Sorong.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Ayundasari et al. (2017, p. 591) berpendapat bahwa “*Performance is a universal concept that is an operational efficiency of an organization, part of the organization, and its employees based on predefined standards and criteria.*” Secara umum, kinerja adalah tingkat efisiensi pada aktivitas operasional yang dilakukan oleh perusahaan ataupun karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Huseno (2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diraih oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Lebih lanjut, Santosa dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dalam kondisi tertentu. Kondisi tersebut berkaitan dengan kondisi perusahaan ataupun karyawan, dimana seorang karyawan dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pada kondisi yang berbeda.

Berdasarkan definisi di atas, penelitian ini mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari aktivitas karyawan, dimana hasil tersebut diukur melalui tingkat efektivitas ataupun efisiensi berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Huseno (2021), tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan, yaitu kelebihan karyawan dalam melakukan tugas di tempat kerja. Kemampuan tersebut terdiri dari dua jenis, yaitu:
 - a. Kemampuan fisik yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas, seperti koordinasi tubuh, keseimbangan, dan daya tahan.
 - b. Keterampilan mental/ intelektual, seperti kecerdasan numerik, rekognisi secara verbal, kecepatan perseptual, gagasan induktif dan deduktif, serta memori.
2. Motivasi, yaitu kemauan untuk memberikan kontribusi yang tinggi untuk organisasi.
3. Peluang yang dimiliki karyawan untuk mendukung kinerja, seperti peralatan kerja yang cukup, situasi kerja yang kondusif, bantuan dari rekan kerja, peraturan dan prosedur yang memadai, serta informasi yang cukup untuk pengambilan keputusan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Alessa (2021), “*Transformational leadership involves factors, characteristics, and tasks that enable leaders to face current and future challenges and effectively manage the organizational changes resulting from continuous external changes.*” Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat melakukan perubahan untuk beradaptasi dengan berbagai perkembangan kondisi eksternal dalam rangka menghadapi tantangan pada saat ini dan pada saat yang akan datang.

Selain itu, menurut Iqbal (2021), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan yang bersifat mendasar untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas karyawan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional cenderung berperan sebagai mentor yang bersedia menyesuaikan diri dengan karyawan (Kosasih, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menunjukkan keyakinan, nilai, dan metode pembelajaran untuk melaksanakan aktivitas organisasi dan diwujudkan dalam perilaku organisasi (Silitonga &

Budiono, 2020). Selain itu, budaya organisasi adalah sebuah sistem kesamaan makna di antara anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lain (Utaminingsih, 2014). Lebih lanjut, Kuswati (2020) berpendapat bahwa “*Organizational culture can function as a binding demand for its members because it can be formally formulated in various rules and regulations of the organization.*” Budaya organisasi dapat diterapkan sebagai peraturan dan regulasi pada organisasi yang dapat digunakan sebagai pedoman oleh anggota organisasi untuk beraktivitas.

Berdasarkan definisi di atas, penelitian ini mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, keyakinan, dan kebiasaan organisasi yang telah diterima oleh setiap anggota organisasi sebagai pedoman dalam beraktivitas. Secara umum, terdapat lima unsur yang memengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Lingkup bisnis organisasi.
2. Nilai-nilai, konsep inti, atau keyakinan inti organisasi.
3. *Role model*, yaitu sejumlah orang yang menjadi panutan bagi karyawan.
4. *Ceremonies*, yaitu kegiatan rutin untuk memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. Jaringan budaya, yaitu komunikasi secara informal menjadi sarana untuk menyebarkan nilai dan budaya organisasi.

Selanjutnya, budaya organisasi memainkan sejumlah peran dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, yaitu:

1. Budaya organisasi menunjukkan perbedaan yang jelas dengan organisasi lain.
2. Budaya organisasi menunjukkan sikap dan karakter karyawan sesuai dengan ruang lingkup organisasi.
3. Budaya organisasi memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan dan persepsi untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sosial yang terjadi dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi diketahui sebagai keinginan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya karena dapat memberikan kesenangan bagi dirinya (Japutra et al., 2016). Sementara itu, Hakim dan Alhakim (2020) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan individu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya. Selanjutnya, Mahendra et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal). Kedua sumber tersebut dapat memengaruhi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya. Secara umum, motivasi internal dapat berupa keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan memperoleh taraf hidup yang lebih baik, sedangkan motivasi eksternal dapat berupa gaji, imbalan, ataupun penghargaan.

Penelitian ini menyimpulkan motivasi kerja sebagai keinginan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, dimana keinginan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti pemenuhan kebutuhan dan gaji. Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Insentif positif, yaitu pemimpin memberi dorongan dengan menghendahkan penghargaan pada karyawan yang berkinerja baik, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja supaya mendapatkan penghargaan tersebut.
2. Insentif negatif, yaitu pemimpin memberi dorongan dengan menghukum karyawan yang berkinerja buruk, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja supaya tidak mengalami hukuman tersebut.

Kaitan antar Variabel

Kaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Krisnawati et al. (2019) yang meneliti kinerja karyawan di Bali menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simatupang dan Hayati (2023) yang meneliti topik tersebut di Lampung serta Kurniawan et al.

(2020) yang meneliti di Situbondo menyimpulkan hasil yang serupa, yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rizqika dan Endratno (2020), kondisi tersebut karena kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, pemimpin berkomunikasi secara lebih intens dengan karyawan mengenai peran, tanggung jawab, dan dukungan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Keni et al., 2020).

Pada umumnya, kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin yang mampu memberikan instruksi, dapat diandalkan, mampu mendidik dan memotivasi karyawan, komunikatif, visioner, serta kreatif, sehingga membuat karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan merupakan sebuah tujuan bersama (*common goal*) dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga mencakup rencana yang spesifik dan terukur untuk meningkatkan kinerja karyawan yang disesuaikan dengan kondisi karyawan. Rencana tersebut dapat berupa sistem penghargaan yang akan diberikan jika kinerja pegawai meningkat dan sanksi jika kinerja tersebut tidak meningkat atau bahkan menurun (Putri et al., 2021).

Kaitan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Rijanto dan Mukaram (2018) yang meneliti karyawan di Jakarta menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Surya (2022) di Magelang dan Asrul et al. (2021) di Sulawesi.

Budaya organisasi berperan penting terhadap karyawan karena menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional, menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial, dan menciptakan pedoman berperilaku yang merupakan hasil dari norma-norma yang terbentuk dalam keseharian, sehingga pada akhirnya peran tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan bekerja karena budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang bertentangan dengan pola pikir karyawan justru dapat menghambat kinerja.

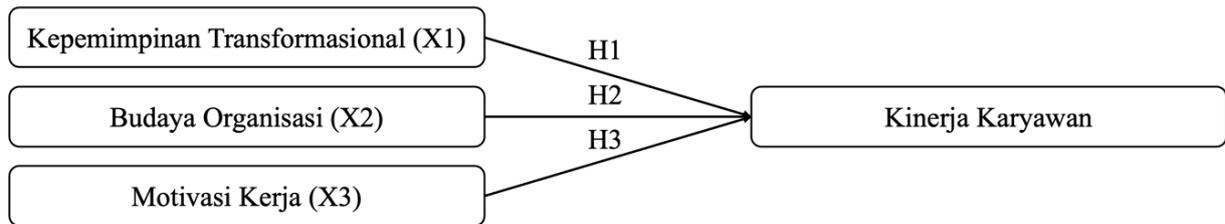
Kaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Forson et al. (2021) yang meneliti karyawan di Ghana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut juga ditunjukkan oleh Goni et al. (2021) yang meneliti di Sulawesi dan Kuswati (2020) yang melakukan penelitian di Majalengka.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung melakukan pekerjaannya secara lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi tersebut ditunjukkan melalui semangat dan menggunakan seluruh bakat serta keterampilannya dalam bekerja (Septiawan et al., 2020). Secara umum, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan pimpinan, pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja, peluang untuk berkembang, hingga tanggung jawab. Motivasi kerja berperan sangat penting karena motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula (Sari et al., 2021).

Berdasarkan kaitan antar variabel yang sudah dijelaskan, Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang dikembangkan.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Peneliti (2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Periode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik *cross-sectional* yang mengidentifikasi variabel pada kurun waktu tertentu berdasarkan sampel. Selanjutnya, data yang diperoleh diuji secara statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian ini dilakukan pada rentang waktu 1 Oktober 2023 sampai dengan 1 Desember 2023.

Sumber dan Pengumpulan Data

Data yang diidentifikasi pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Subjek penelitian tersebut adalah staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok, peristiwa, atau topik menarik yang ingin dikaji oleh peneliti (Bougie & Sekaran, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada rumah sakit di Kota Sorong yang mencakup karyawan administrasi, manajemen, dan staf medis (perawat, dokter, dan apoteker). Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian. Sampel yang diteliti pada penelitian ini adalah staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong sebanyak 88 orang.

Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 1

Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kinerja Karyawan	Pegawai memiliki <i>skill</i> yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.	KK1	Likert
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.	KK2	
	Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai waktu yang diberikan.	KK3	
	Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang diberikan.	KK4	
Kepemimpinan Transformasional	Pimpinan saya memberikan contoh kepada bawahan dalam melaksanakan kewajiban bekerja.	KT1	Likert
	Pimpinan saya menjelaskan pentingnya memiliki tujuan yang kuat.	KT2	
	Pimpinan saya menerjemahkan visi misi organisasi pada bawahannya.	KT3	
	Pimpinan saya mencari perspektif berbeda ketika memecahkan masalah.	KT4	
	Pimpinan saya memberikan pelatihan untuk mengembangkan keahlian bawahannya.	KT5	
Budaya Organisasi	Rumah sakit ini memotivasi dan menuntut saya menjadi pribadi yang inovatif.	B1	Likert
	Rumah sakit ini memberikan arahan dan komunikasi pada setiap pegawai untuk memperhatikan setiap hal secara rinci, cermat, dan akurat.	B2	
	Rumah sakit ini menanamkan disiplin kerja dalam tim yang solid.	B3	

Variabel	Indikator	Kode	Skala
	Rumah sakit ini mendorong pegawai untuk mampu mempertahankan pencapaian hasil kerja.	B4	
Motivasi Kerja	Gaji dan tunjangan pegawai di rumah sakit ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.	M1	Likert
	Keamanan dan keselamatan kerja di rumah sakit ini sudah diperhatikan dengan baik.	M2	
	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan rumah sakit.	M3	
	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi bila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	M4	

Sumber: Peneliti (2024)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data dengan metode analisis *outer model* yang terdiri dari analisis validitas dan reliabilitas yang telah dijelaskan pada bagian uji validitas dan reliabilitas. Pengujian *outer model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas data, sementara pengujian *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dapat dilakukan melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Analisis *inner model* bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis tersebut dilakukan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* atau *cross-validated redundancy* (Q^2), *Goodness of Fit index* (GoF), *path coefficient*, dan *effect size* (f^2).

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *t-statistics* dan *p-value* yang diperoleh dari metode *bootstrapping* dengan *confidence level* 95%. Nilai signifikansi (α) penelitian ini sebesar 5%, sehingga nilai *t-statistics* yang diperlukan adalah lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 supaya hipotesis dapat diterima (Hair, Jr. et al., 2019).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Uji Validitas

Sekaran dan Bougie (2016) berpendapat bahwa analisis validitas menunjukkan tingkat akurasi indikator dalam mengukur variabel penelitian. Analisis validitas terdiri *atas convergent validity* dan *discriminant validity*. Analisis *convergent validity* terdiri atas uji Average Variance Extracted (AVE) dan *outer loadings*.

Tabel 2

Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,739	Valid
Kepemimpinan Transformasional	0,715	Valid
Kinerja Karyawan	0,757	Valid
Motivasi Kerja	0,729	Valid

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 3

Hasil Uji Outer Loadings

Indikator	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
BO1	0,822			
BO2	0,878			
BO3	0,827			
BO4	0,909			
KT1		0,862		

KT2		0,870		
KT3		0,812		
KT4		0,864		
KT5		0,818		
MK1				0,890
MK2				0,842
MK3				0,829
MK4				0,854
PWK1			0,854	
PWK2			0,895	
PWK3			0,857	
PWK4			0,873	

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 4
Hasil Uji Factor Loading

Indikator	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
BO1	0,822			
BO2	0,878			
BO3	0,827			
BO4	0,909			
KT1		0,862		
KT2		0,870		
KT3		0,812		
KT4		0,864		
KT5		0,818		
MK1				0,890
MK2				0,842
MK3				0,829
MK4				0,854
PWK1			0,854	
PWK2			0,895	
PWK3			0,857	
PWK4			0,873	
SAT3			0,866	
WOM1				0,879
WOM2				0,868
WOM3				0,874

Sumber: Peneliti (2024)

Menurut Hair, Jr. et al. (2021), nilai *outer loadings* dan AVE dapat dinyatakan valid jika lebih dari 0,5. Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3, seluruh indikator dan variabel memenuhi kriteria tersebut, sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*.

Tabel 5
Hasil Uji HTMT

Variabel	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi				
Kepemimpinan Transformasional	0,797			
Kinerja Karyawan	0,831	0,842		
Motivasi Kerja	0,787	0,858	0,865	

Sumber: Peneliti (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan berdasarkan nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability*. Menurut Hair, Jr. et al. (2021), nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability* yang memenuhi kriteria adalah lebih dari 0,6.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0,882	0,919	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,900	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,893	0,926	Reliabel
Motivasi Kerja	0,876	0,915	Reliabel

Sumber: Peneliti (2024)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability* lebih dari 0,6, sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan analisis data dapat dilanjutkan dengan analisis *inner model*.

Analisis Inner Model

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0,701

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7, 70,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, sedangkan 29,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi karena lebih dari 0,26, tetapi kurang dari 0,75 (Hair, Jr. et al., 2019).

Uji Predictive Relevance (Q²)

Tabel 8

Hasil Analisis Predictive Relevance

Variabel	Q ²
Kinerja Karyawan	0,510

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memenuhi kriteria *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* lebih dari 0, yaitu sebesar 0,510, sehingga variabel dapat memprediksi model penelitian dengan baik (Hair, Jr. et al., 2019). Nilai tersebut termasuk dalam kategori besar karena lebih dari 0,35 (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil Analisis Effect Size

Tabel 9

Hasil Analisis Effect Size

Variabel	Patient Satisfaction
Budaya Organisasi	0,128
Kepemimpinan Transformasional	0,094
Motivasi Kerja	0,153

Sumber: Peneliti (2024)

Pada Tabel 9, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki nilai f^2 sebesar 0,128 dan 0,094, yang berarti berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan karena kurang dari 0,15, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,153, yang berarti berpengaruh moderat karena lebih dari 0,15 (Hair, Jr. et al., 2019).

Analisis Path Coefficient dan Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t -statistics dan p -value yang diperoleh dari metode *bootstrapping* dengan *confidence level* 95%. Jika nilai t -statistics kurang dari 1,96 dan p -value lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak, sedangkan jika nilai t -statistics lebih dari 1,96 dan p -value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima (Hair, Jr. et al., 2019).

Tabel 10

Hasil Analisis Path Coefficients dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	t -statistics	p -values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,296	3,397	0,001	Positif Signifikan
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0,282	3,057	0,002	Positif Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,349	3,429	0,001	Positif Signifikan

Sumber: Peneliti (2024)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja staf medis pada rumah sakit di Kota Sorong. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form dan memperoleh data dari 88 responden yang merupakan staf medis di rumah sakit tersebut. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan wanita, berusia 26 sampai dengan 33 tahun, memiliki pendidikan terakhir S1, dan merupakan bagian dari bidang perawatan.

Selanjutnya, analisis data dilakukan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3. Metode tersebut terdiri dari analisis *outer model* dan analisis *inner model*. Analisis *outer model* terdiri dari analisis validitas dan analisis reliabilitas.

Analisis validitas terdiri dari analisis validitas konvergen yang dilakukan berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan *outer loadings*, serta analisis validitas diskriminan yang dilakukan berdasarkan nilai HTMT dan *cross loading*. Berbagai analisis tersebut menunjukkan bahwa seluruh data memenuhi kriteria, sehingga seluruh data dapat dinyatakan valid dan analisis data dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Analisis reliabilitas dilakukan berdasarkan nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability*. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan analisis data dilanjutkan dengan analisis *inner model*.

Analisis *inner model* berupa uji R -square (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), Goodness-of-Fit (GoF), dan *path coefficients*. Nilai R^2 variabel kinerja karyawan sebesar 70,1%, sehingga 70,1% variasi variabel tersebut dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, sedangkan 29,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya, nilai Q^2 lebih dari 0, yaitu sebesar 0,510. Nilai tersebut termasuk dalam kategori besar karena lebih dari 0,35, sehingga variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik. Sementara itu, nilai GoF sebesar 0,717 yang menunjukkan bahwa variabel dependen memiliki kesesuaian yang baik dalam memprediksi model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori besar karena lebih dari 0,36. Selanjutnya, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki nilai f^2 sebesar 0,128 dan 0,094, yang berarti berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan karena kurang dari

0,15, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,153, yang berarti berpengaruh moderat karena lebih dari 0,15

Pada pengujian hipotesis pertama (H_1), p -value sebesar 0,001 dan nilai t -statistics sebesar 3,397, sehingga hipotesis diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *original sample* sebesar 0,296 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis H_1 tidak ditolak, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan Rivai (2020) serta Mukmin dan Prasetyo (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Hasil tersebut mengimplikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Budaya tersebut dapat berupa mendorong kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang efektif yang dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai dan mengakui kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis kedua (H_2), p -value sebesar 0,002 dan nilai t -statistics sebesar 3,057, sehingga hipotesis diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *original sample* sebesar 0,282 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) tidak ditolak, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukmin dan Prasetyo (2021) serta Jufrizen dan Lubis (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan dukungan. Selain itu, kepemimpinan transformasional sering kali mencakup beberapa aspek kunci yang meliputi visi yang jelas dan kekuatan untuk membangun hubungan yang saling mendukung di antara anggota tim, sehingga pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dapat mengubah paradigma karyawan dan menggerakkan mereka untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

Pada uji hipotesis ketiga (H_3), p -value sebesar 0,001 dan nilai t -statistics sebesar 3,429, sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *original sample* sebesar 0,349 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H_3) tidak ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung Hidayat et al. (2024) dan Shihab et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi karena karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat memengaruhi suasana di tempat kerja secara positif yang dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk inovasi, kolaborasi tim, dan pengembangan profesionalisme dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf medis di Rumah Sakit Kasih Herlina di Sorong.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkap bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf medis di

Rumah Sakit Kasih Herlina di Kota Sorong. Secara spesifik, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal melalui norma, nilai, dan praktik yang mendorong kolaborasi serta keterlibatan karyawan. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup motivasi, inspirasi, dan dukungan yang kuat dari pimpinan, juga terbukti mampu meningkatkan kinerja staf melalui visi yang jelas dan membangun hubungan yang mendukung. Terakhir, motivasi kerja yang tinggi memberikan dorongan bagi staf medis untuk mencapai standar kinerja yang lebih baik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar (70,1%) terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor lainnya menyumbang 29,9%.

Rumah Sakit Kasih Herlina di Sorong disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif, dengan menerapkan nilai-nilai yang menghargai kontribusi karyawan dan mendorong inovasi serta kerja sama tim. Manajemen dapat membuat program penghargaan atau pengakuan bagi staf medis yang memiliki kontribusi baik, guna meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Direkomendasikan agar pihak rumah sakit melatih para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pelatihan tersebut dapat mencakup pengembangan kemampuan untuk memberikan visi yang jelas, membangun hubungan yang baik dengan karyawan, serta memberikan dukungan emosional dan profesional, yang dapat menginspirasi staf medis untuk berperforma lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessa, G. S. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 682092. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional: Tingkatkan work engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis kesiapan untuk berubah di masa pandemi Covid-19: Studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 147–159. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i2.8576>
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(6), 2196–2209. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/6421/4492>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599. <https://doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.05>
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Wart, M. R. Van. (2021). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems* (7th ed.). CQ Press.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Citraningtyas, G., Jayanto, I., Nangaro, J., & Nangaro, A. (2020). Analisis tingkat kepuasan pasien rawat inap terhadap pelayanan kefarmasian di instalasi farmasi RS X Tahuna. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 10(1), 14–25. <https://doi.org/10.22146/jmpf.45917>
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.780>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2), 176–180. <https://www.abacademies.org/articles/the-changing-role-of-human-resource-management-in-an-era-of-digital-transformation-8154.html>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7, 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hair, Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using R*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hakim, & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (M. I. Syaebani (ed.)). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Japutra, A., Keni, & Nguyen, B. (2016). What's in a university logo? Building commitment in higher education. *Journal of Brand Management*, 23(2), 137–152. <https://doi.org/10.1057/bm.2016.1>
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Keni, Asali, A., Teoh, A. P., & Muthuveloo, R. (2020). Factors influencing green purchase intention. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*, 478, 1015–1022. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.161>
- Kosasih, E. (2021). *Pengembangan bahan ajar*. Bumi Aksara.
- Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2019). Peran motivasi kerja sebagai variabel intervening pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*, 531–540.

- Kurniawan, A. R., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 102–110. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mahendra, I. G. T., Kepramareni, P., Sapta, I. K. S., Sujana, I. W., & Hagusian III, I. (2022). Effect of work motivation and training on employee performance with competence as intervening variable at PT. Indonesia Airasia Hub International Airport I Gusti Ngurah Rai Bali. *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 5(2), 88–106. <https://doi.org/10.1234/ijsegce.v5i2.208>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational leader or narcissist? How grandiose narcissists can create and destroy organizations and institutions. *California Management Review*, 62(3), 5–27. <https://doi.org/10.1177/0008125620914989>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putri, S. A., Nofiarni, N., & Hasyim, H. (2021). Peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada industri rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 79–86. <https://doi.org/10.33221/jikm.v10i02.806>
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35–47. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v4i2.1185>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rizqika, F. D., & Endratno, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional self efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah. *Media Ekonomi*, 19(2), 286–294. <https://doi.org/10.30595/medek.v19i02.7297>
- Santosa, N. C., & Hidayat, W. (2019). Pengaruh kualitas produk, promosi dan lokasi terhadap keputusan pembelian (Studi pada pembeli produk Rotiboy di Mall Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24629>
- Sari, R. M., Sumarmi, Astina, I. K., Utomo, D. H., & Ridhwan. (2021). Increasing students critical thinking skills and learning motivation using inquiry mind map. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(3), 4–19. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i03.16515>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan Generasi Z (Teori dan penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai* (N. Batjo (ed.)).
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1879>
- Silitonga, P., & Budiono, A. (2020). *Merumuskan budaya organisasi & peraturan perusahaan*. Andi.

- Simatupang, B. M., & Hayati, K. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)*, 2(2), 370–383.
<https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/view/3992>
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768.
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417–3445. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>
- Thuy, T. T. P., & Nhung, T. T. B. (2018). Factors affecting work motivation of office workers – A study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Business & IT*, 8(2), 2–13.
<https://doi.org/10.14311/bit.2018.02.01>
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. UB Press.