



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Tim Serta Peningkatan Pelayanan Faron Fotocopy Lamongan

Ganda Wahyu Saputri^{1*}, Moh. Ariyanto², Shinta Bella Puspita³, Prima Mufakhoma⁴, Silfiana⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Lamongan, Indonesia

Email: ^{1*}gandawahyu123456@gmail.com, ²ariyanto92a@gmail.com, ³bshinta160@gmail.com,
⁴primamufakhoma@gmail.com, ⁵silfiana054@gmail.com

(* : coressponding author)

Abstrak – Penelitian ini membahas peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam pengelolaan tim serta pelayanan pelanggan di Faron Fotocopy. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dinamika kerja yang muncul dalam aktivitas sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan kerja sama, komunikasi terbuka, dan orientasi pada pelanggan berkontribusi besar terhadap kualitas layanan. Kepemimpinan yang tegas namun adaptif juga berpengaruh pada efektivitas kerja tim, terutama dalam menghadapi situasi operasional yang dinamis. Kombinasi kedua aspek ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan pengalaman pelanggan, dan memperkuat daya saing usaha dalam industri jasa percetakan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Pengelolaan Tim; Pelayanan; Usaha Jasa

Abstract – This study examines the role of organizational culture and leadership in team management and customer service at Faron Fotocopy. A qualitative descriptive approach was used to explore daily work dynamics within the organization. Findings reveal that a work culture emphasizing cooperation, open communication, and customer orientation significantly enhances service quality. Leadership that is firm yet adaptive also contributes to team effectiveness, especially when dealing with dynamic operational situations. The combination of these elements creates a supportive work environment, improves customer experience, and strengthens the business's competitive advantage within the printing service industry.

Keywords: *Organizational Culture; Leadership; Team Management; Service; Service Business*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, budaya kerja dan kepemimpinan menjadi dua elemen utama yang menentukan bagaimana sebuah tim bergerak, berinteraksi, dan menyelesaikan pekerjaan. Keduanya bukan hanya konsep teoretis, melainkan realitas yang memengaruhi seluruh proses operasional, terutama dalam usaha jasa seperti fotokopi dan percetakan yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan pelayanan prima. Faron Fotocopy sebagai salah satu usaha layanan percetakan harian menjadi contoh menarik bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan terbentuk secara alami dari kebiasaan kerja, nilai-nilai yang dianut, dan cara pemimpin mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama. Bisnis kecil seperti Faron Fotocopy biasanya memiliki struktur kerja yang sederhana, tetapi justru di situlah dinamika organisasi terlihat lebih jelas. Tidak adanya pembagian divisi formal membuat komunikasi, keharmonisan, dan kejelasan peran menjadi sangat penting. Budaya organisasi yang positif dapat memengaruhi cara karyawan bersikap terhadap pelanggan, bekerja sama, dan menangani beban kerja yang berubah-ubah. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan jelas, menciptakan suasana kerja kondusif, dan memotivasi karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim secara keseluruhan (Putri *et al.*, 2024).

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam industri layanan percetakan, pelanggan tidak lagi hanya menilai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pengalaman selama menerima layanan. Faktor seperti cara karyawan berkomunikasi, kecepatan pelayanan, ketelitian dalam mencatat pesanan, dan kesediaan untuk membantu menjadi bagian dari kualitas pelayanan itu sendiri. Hal-hal tersebut tidak terbentuk secara instan, tetapi muncul dari budaya organisasi yang sudah terbangun dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sehari-hari. Melihat kondisi tersebut, penting untuk memahami



bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan berkontribusi terhadap pengelolaan tim dan kualitas pelayanan di Faron Fotocopy. Penelitian atau kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara budaya kerja internal dengan output pelayanan yang dirasakan oleh pelanggan. Selain itu, kajian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi usaha mikro lainnya untuk memperhatikan aspek budaya dan kepemimpinan sebagai bagian dari strategi peningkatan layanan (Syarif, 2020).

Dengan menelaah peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam konteks operasional Faron Fotocopy, tulisan ini berupaya menunjukkan bahwa keberhasilan usaha bukan hanya ditentukan oleh teknologi atau kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai, pola kepemimpinan, dan dinamika kerja yang terjadi di dalamnya. Melalui pemahaman tersebut, usaha kecil dapat terus berkembang dan mampu bersaing dengan mempertahankan kualitas pelayanan yang konsisten dan profesional.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan melibatkan pemilik dan karyawan Faron Fotocopy untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dinamika kerja tim, serta strategi pelayanan pelanggan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lokasi usaha, catatan lapangan, dan rekaman suara selama wawancara yang kemudian ditranskripsikan menjadi teks. Data dianalisis dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan tema utama penelitian. Untuk memastikan keakuratan informasi, peneliti membandingkan hasil wawancara dengan catatan lapangan serta pengamatan situasional selama proses penelitian (Wulandari *et al.*, 2025).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, serta penelusuran referensi terkait, bagian hasil penelitian ini menyajikan gambaran mengenai kondisi nyata budaya organisasi dan kepemimpinan di Faron Fotocopy. Data yang dikumpulkan menunjukkan dinamika kerja sehari-hari, pola komunikasi, pembagian tugas, serta nilai-nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan. Uraian pada bagian ini berfokus pada temuan-temuan faktual yang muncul selama proses penelitian.

a. Profil Bisnis Faron Fotocopy

Faron Fotocopy adalah sebuah UMKM yang bergerak di bidang layanan fotokopi, percetakan dokumen, cetak foto, desain, serta penjualan alat tulis dan perlengkapan sekolah. Usaha ini berdiri sejak tahun 2013 dan dipilih oleh pemilik karena lokasinya yang dekat dengan sekolah sehingga memiliki permintaan jasa yang stabil dari siswa dan guru. Keberadaan di lingkungan pendidikan menjadi salah satu faktor utama yang membuat usaha ini terus berkembang. Seiring berjalanannya waktu, Faron Fotocopy memperluas layanannya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin beragam. Selain fotokopi dan pencetakan, toko ini juga menyediakan layanan desain yang membantu pelanggan yang membutuhkan pembuatan dokumen visual.

Dengan empat orang karyawan yang memiliki pembagian tugas yang jelas, operasional harian dapat berjalan efektif meskipun tingkat keramaian pelanggan kadang meningkat pada jam-jam tertentu. Pelanggan Faron Fotocopy berasal dari berbagai latar belakang, seperti siswa, guru, orang tua, hingga masyarakat umum. Hal ini menjadikan proses pelayanan membutuhkan pendekatan yang fleksibel dan kemampuan komunikasi yang baik dari setiap karyawan. Dinamika tersebut membuat Faron Fotocopy menjadi contoh UMKM kecil yang mampu bertahan melalui manajemen sumber daya manusia yang sederhana tetapi efektif (Carcia *et al.*, 2023).

b. Budaya Organisasi di Faron Fotocopy

Budaya organisasi di Faron Fotocopy terbentuk dari kebiasaan kerja yang berlangsung setiap hari dan nilai-nilai yang disepakati oleh pemilik serta para karyawan. Budaya ini tidak berdiri



sebagai aturan tertulis, tetapi lahir dari interaksi, cara berkomunikasi, dan pola kerja yang terbentuk secara konsisten. Untuk memahami budaya organisasi di tempat ini, terdapat beberapa aspek yang menonjol dan bisa diamati secara langsung dalam aktivitas operasional (Ningrum & Purnamasari, 2022).

1. Pola Kerja yang Menekankan Kecepatan dan Ketepatan

Faron Fotocopy beroperasi dalam lingkungan layanan cepat, sehingga budaya kerja yang terbentuk menekankan pentingnya menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengabaikan ketelitian. Karyawan terbiasa bekerja secara sigap, mulai dari menerima pesanan, mencatat kebutuhan pelanggan, hingga memastikan hasil cetakan sesuai harapan. Ritme kerja yang cepat menuntut setiap anggota tim memahami tugasnya dan bergerak dengan koordinasi yang baik. Kebiasaan ini menjadi bagian dari budaya kerja yang melekat dan memengaruhi cara karyawan mengambil keputusan di situasi ramai maupun sepi.

2. Budaya Saling Membantu dan Kerja Sama

Kerja sama menjadi karakter kuat dalam operasional harian Faron Fotocopy. Ketika beban kerja meningkat, karyawan tidak ragu untuk saling membantu tanpa menunggu instruksi pemimpin. Sikap ini muncul dari rasa kebersamaan yang terbentuk dari pengalaman bekerja dalam situasi yang dinamis. Kerja tim yang solid membuat proses pelayanan tetap berjalan lancar meskipun menghadapi pelanggan yang banyak atau pesanan yang kompleks. Budaya saling mendukung ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan tidak kaku.

3. Komunikasi Terbuka sebagai Nilai Utama

Komunikasi menjadi pondasi penting dalam budaya organisasi Faron Fotocopy. Pemimpin dan karyawan terbiasa berbicara secara langsung dan jelas ketika ada tugas baru, kendala teknis, atau kesalahanpahaman. Pola komunikasi seperti ini meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan dan mempercepat penyelesaian masalah. Karyawan merasa memiliki ruang untuk bertanya, meminta klarifikasi, atau memberikan ide. Nilai keterbukaan ini membangun rasa percaya antarsesama anggota tim dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

4. Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Tidak Kaku

Budaya kerja yang ada di Faron Fotocopy menciptakan suasana yang tidak tegang, namun tetap profesional. Pemimpin berusaha menjaga agar lingkungan kerja terasa nyaman sehingga karyawan bisa bekerja tanpa tekanan berlebihan. Suasana yang rileks namun terarah membantu meningkatkan motivasi dan membuat karyawan lebih fokus ketika melayani pelanggan. Lingkungan seperti ini membuat hubungan antaranggota tim lebih dekat dan mendorong terciptanya kultur kerja yang hangat.

5. Orientasi pada Pelanggan sebagai Prioritas Utama

Faron Fotocopy menempatkan kepuasan pelanggan sebagai nilai penting dalam budaya organisasinya. Karyawan dibiasakan untuk bersikap ramah, menjawab pertanyaan pelanggan dengan sabar, serta menyesuaikan cara komunikasi dengan karakter pelanggan. Orientasi ini membentuk pola berpikir bahwa pelayanan bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang pengalaman pelanggan selama proses layanan berlangsung. Nilai ini menjadi pedoman tidak tertulis yang memengaruhi sikap setiap anggota tim dalam menjalankan tugasnya.

Melalui kelima aspek tersebut, terlihat bahwa budaya organisasi di Faron Fotocopy mendorong terciptanya kerja tim yang kuat, interaksi yang positif, dan pelayanan yang konsisten. Budaya ini menjadi landasan penting bagi keberlanjutan usaha dan kualitas layanan yang dirasakan pelanggan.

c. Kepemimpinan dan Pengelolaan Tim

Kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk pola kerja dan suasana organisasi di Faron Fotocopy. Pemimpin bukan hanya bertugas mengatur jalannya operasional, tetapi juga menentukan bagaimana interaksi antaranggota tim berlangsung. Pengelolaan tim yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap hari. Untuk memahami



perannya secara lebih jelas, terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang menonjol dalam organisasi ini (Rofiyana *et al.*, 2024).

1. Gaya Kepemimpinan yang Tegas namun Tetap Memberikan Kenyamanan

Pemimpin Faron Fotocopy menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas dalam memberikan arahan dan menetapkan standar kerja. Ketegasan ini diperlukan untuk menjaga kualitas layanan dan memastikan setiap karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan. Meskipun tegas, pemimpin tetap menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak merasa tertekan. Keseimbangan antara ketegasan dan kenyamanan ini membantu menjaga motivasi kerja sekaligus membuat lingkungan kerja terasa lebih sehat.

2. Pendekatan Adaptif terhadap Karakter Karyawan

Setiap karyawan memiliki karakter dan cara bekerja yang berbeda, sehingga pemimpin berupaya memahami kebutuhan masing-masing individu. Ada karyawan yang cepat tanggap, ada yang membutuhkan penjelasan lebih rinci, ada pula yang lebih nyaman bekerja dengan arahan bertahap. Pendekatan adaptif ini membuat instruksi yang diberikan menjadi lebih efektif dan meminimalkan potensi kesalahpahaman. Pemimpin berusaha menyesuaikan gaya komunikasinya agar setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Pengambilan Keputusan Cepat untuk Mendukung Layanan

Dalam lingkungan kerja yang bergerak cepat seperti layanan fotokopi, kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan secara sigap menjadi sangat penting. Ketika muncul kendala seperti mesin bermasalah, antrian panjang, atau pesanan mendadak, pemimpin harus menentukan langkah terbaik agar pelayanan tetap berjalan lancar. Kebiasaan mengambil keputusan cepat ini menjadi bagian dari budaya kerja dan membantu tim menangani tekanan kerja harian.

4. Pemberian Contoh sebagai Bentuk Kepemimpinan

Pemimpin Faron Fotocopy tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga ikut turun langsung menangani pekerjaan ketika dibutuhkan. Tindakan ini memberi contoh nyata bagi karyawan mengenai standar kerja yang diharapkan. Keteladanan seperti ini membangun rasa hormat dan kepercayaan dari karyawan, karena mereka melihat pemimpin sebagai bagian dari tim, bukan hanya pemberi perintah. Kepemimpinan melalui tindakan menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk dinamika kerja yang harmonis.

5. Pengelolaan Tim melalui Komunikasi Terbuka

Pengelolaan tim yang efektif memerlukan komunikasi yang jelas, langsung, serta terbuka. Pemimpin berusaha menjaga agar setiap anggota tim memahami tugas masing-masing dan merasa nyaman untuk bertanya jika ada hal yang belum dipahami. Komunikasi dua arah membantu mengurangi kesalahan, mempercepat penyelesaian persoalan, serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi seperti ini juga menumbuhkan rasa saling percaya yang sangat penting dalam pengelolaan tim kecil.

6. Membangun Kerja Sama dan Kekompakan Tim

Pemimpin turut berperan menjaga hubungan antaranggota tim agar tetap harmonis. Ketika terjadi perbedaan pendapat atau masalah kecil, pemimpin menjadi pihak yang menengahi dan membantu menemukan penyelesaian terbaik. Upaya menjaga kekompakan ini membuat tim tetap solid dalam menghadapi situasi ramai atau tekanan kerja. Kerja sama yang kuat menjadi pondasi bagi pelayanan yang konsisten dan kualitas hasil kerja yang lebih baik.

Melalui enam aspek tersebut, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Faron Fotocopy tidak hanya berfokus pada pengarahan, tetapi juga pada pembentukan suasana kerja yang mendukung, adaptif, dan komunikatif. Pengelolaan tim yang dilakukan secara seimbang antara ketegasan dan empati menciptakan lingkungan kerja yang stabil serta berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.



3.2 Pembahasan

Pada bagian pembahasan, temuan tersebut kemudian dianalisis lebih mendalam dengan mengaitkannya pada konsep dan teori yang relevan. Analisis ini bertujuan menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan memengaruhi kerja tim dan kualitas pelayanan. Melalui pembahasan ini, hubungan antara kondisi empiris dan teori dijelaskan secara lebih komprehensif untuk memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai peran kedua aspek tersebut dalam operasional Faron Fotocopy.

Budaya organisasi dan kepemimpinan yang berjalan di Faron Fotocopy memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima pelanggan. Nilai-nilai kerja yang telah terbentuk, seperti kecepatan, ketelitian, serta sikap ramah, menciptakan pengalaman layanan yang konsisten dan membuat pelanggan merasa nyaman. Budaya kerja yang menekankan kerja sama membuat setiap karyawan mampu saling membantu ketika beban kerja meningkat, sehingga pelanggan tetap mendapatkan pelayanan yang cepat meskipun dalam kondisi ramai. Kebiasaan kerja seperti ini menjadi landasan penting dalam memastikan kualitas layanan tetap terjaga (Hastuti *et al.*, 2022).

Kepemimpinan yang tegas namun fleksibel membuat karyawan merasa lebih percaya diri saat melayani pelanggan. Arahan yang jelas dari pemimpin membantu mereka memahami standar kerja yang harus dipenuhi. Ketika terjadi kendala, seperti pesanan yang kompleks atau pelanggan yang membutuhkan penjelasan lebih mendalam, karyawan mampu menangani situasi tersebut dengan sikap profesional karena sudah terbiasa mendapatkan bimbingan yang tepat. Kehadiran pemimpin yang turun langsung ketika dibutuhkan turut memperkuat semangat dan rasa tanggung jawab seluruh anggota tim, dan akhirnya berdampak positif pada layanan yang diberikan (Sirait *et al.*, 2024).

Budaya komunikasi terbuka yang diterapkan di Faron Fotocopy juga memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan pelanggan. Karyawan merasa nyaman bertanya atau mengklarifikasi instruksi, sehingga mengurangi risiko kesalahan saat menangani pesanan. Kebiasaan berbicara langsung dan menjelaskan dengan jelas membuat proses pelayanan berjalan lebih efisien. Pelanggan pun merasakan manfaatnya karena komunikasi yang dilakukan bersifat informatif, sopan, dan mudah dipahami, terutama bagi pelanggan yang memiliki permintaan detail atau belum memahami proses percetakan (Ningrum & Purnamasari, 2022).

Kenyamanan lingkungan kerja yang diciptakan melalui budaya organisasi yang hangat turut mengalir ke dalam perilaku pelayanan. Karyawan yang bekerja dalam suasana positif cenderung menunjukkan sikap yang lebih ramah, sabar, dan responsif. Sikap seperti ini membuat pelanggan merasa dihargai dan meningkatkan tingkat kepuasan terhadap layanan. Bahkan ketika menghadapi pelanggan dengan karakter berbeda-beda, karyawan tetap mampu menyesuaikan gaya komunikasi mereka berkat budaya adaptif yang telah melekat dalam tim (Harun *et al.*, 2025).

Kepemimpinan yang konsisten memberikan teladan juga memengaruhi kualitas pelayanan. Ketika karyawan melihat pemimpin ikut membantu pelanggan atau menangani masalah secara langsung, mereka terdorong untuk meniru pola tersebut. Sikap kepemimpinan yang memberi contoh nyata menciptakan standar layanan yang tidak hanya dipahami secara teori, tetapi juga dilihat dan dirasakan setiap hari. Hal ini menjadikan pelayanan pelanggan tidak hanya menjadi tugas, tetapi juga bagian dari budaya kerja yang dijalankan bersama (Hamidah & Awalya, 2025).

Dari berbagai aspek tersebut, terlihat bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan di Faron Fotocopy membentuk kualitas pelayanan secara menyeluruh. Pelanggan tidak hanya menerima hasil cetak atau layanan teknis, tetapi juga merasakan pengalaman interaksi yang positif. Kombinasi budaya kerja yang solid dan kepemimpinan yang efektif menciptakan pondasi kuat bagi terciptanya pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten. Hal ini menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas pelanggan serta memperkuat posisi Faron Fotocopy sebagai usaha layanan yang dapat dipercaya (Dila *et al.*, 2024).



4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk efektivitas kerja tim serta kualitas pelayanan di Faron Fotocopy. Budaya kerja yang menekankan kerja sama, komunikasi terbuka, dan orientasi pada pelanggan menciptakan lingkungan yang mendukung terciptanya pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten. Kepemimpinan yang tegas namun adaptif juga membantu memberikan arahan yang jelas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan percaya diri. Kombinasi budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif tidak hanya memperkuat dinamika kerja internal, tetapi juga memberikan dampak langsung pada pengalaman pelanggan. Dengan demikian, Faron Fotocopy memiliki pondasi yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan mempertahankan kepercayaan pelanggan di tengah persaingan industri layanan yang semakin ketat.

REFERENCES

- Carcia, M. S. M., Transilvanus, E., & Ley, M. Y. (2023). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assesment Instrument (Ocai) Pada Kantor Badan Perencanaan Daerah Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 62–78.
- Dila, O. F., Yuningsih, Y., & Andriani, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu). *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 234–247.
- Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Harun, F. S., Adam, A., & Alim, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Berita Kesehatan*, 18(1), 122–130.
- Hastuti, I., Setiaji, N. D., & others. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai intervening Variabel. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi*, 2(1), 915.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107–115.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Rofiyana, M., Aziz, A., Rifqi, R., Salma, S., & Salwa, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Di Era Digital Dalam Usaha Membangun Budaya Positif Untuk Tim yang Tangguh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 476–483.
- Sirait, A. A., Safitri, D., Batubara, E. P., Gresya, D., Falah, R., Siregar, K. G., & Robain, W. (2024). Kepemimpinan Global dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kinerja Dalam Organisasi Internasional. *Yos Soedarno Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 99–109.
- Syarif, A. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Produksi CPU PHM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 12–18.
- Wulandari, A. A. S. P., Lukman, J. P., & Wirantari, I. D. A. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1).