



# Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat

Didit Darmawan

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia

Email: [dr.diditdarmawan@gmail.com](mailto:dr.diditdarmawan@gmail.com)

**Abstrak**—Dalam dunia bisnis yang penuh dinamika dan persaingan yang semakin ketat, efektivitas organisasi menjadi perhatian utama para pemimpin dan praktisi bisnis. Namun efektivitas organisasi tidak semata-mata tentang pencapaian tujuan keuangan, tetapi juga melibatkan aspek yang lebih dalam, termasuk efisiensi operasional, inovasi, adaptasi terhadap perubahan pasar, dan keterlibatan karyawan. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih mendalam terkait problematisasi efektivitas organisasi dengan memfokuskan pada berbagai faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dapat dimulai dengan mengumpulkan data melalui survei karyawan yang dirancang khusus. sampel penelitian yaitu karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan multinasional di wilayah perkotaan Surabaya. Karyawan yang teridentifikasi berjumlah 150 karyawan. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa dari tiga variabel independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam membentuk identitas dan kinerja suatu organisasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Efektivitas Organisasi

**Abstract**—In a dynamic and increasingly competitive business world, organizational effectiveness is a major concern for business leaders and practitioners. However, organizational effectiveness is not solely about achieving financial goals, but also involves deeper aspects, including operational efficiency, innovation, adaptation to market changes, and employee engagement. For this reason, this research was conducted to analyze more deeply the problematization of organizational effectiveness by focusing on various factors that influence it, namely organizational culture, leadership, organizational commitment. This research uses a quantitative approach. This research can be started by collecting data through a specially designed employee survey. the research sample is employees who work in one of the multinational companies in the urban area of Surabaya. The identified employees totaled 150 employees. this study used multiple linear regression analysis. The findings of this study reveal that of the three independent variables namely organizational culture, leadership and organizational commitment can affect organizational effectiveness. Organizational culture, leadership and organizational commitment have an important role in shaping the identity and performance of an organization.

**Keywords:** Organizational Culture; Leadership; Organizational Commitment; Organizational Effectiveness

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang dinamis dan kompleks, organisasi dihadapkan pada tuntutan yang semakin tinggi untuk tetap kompetitif dan relevan. Ini berarti kehadiran di pasar yang kompetitif dan perubahan yang cepat memaksa organisasi untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat, tetapi juga fondasi internal yang kokoh. Sebagai entitas yang bergerak dalam lingkungan yang terus berubah, efektivitas organisasi menjadi landasan utama dalam meraih keberhasilan jangka panjang. Untuk itu, pentingnya efektivitas organisasi menjadi lebih menonjol dari sebelumnya. Organisasi tidak hanya beroperasi untuk bertahan, tetapi juga untuk berkembang dan mencapai tujuan yang ambisius. Efektivitas organisasi menjadi landasan bagi pencapaian tujuan ini sehingga tanpa efektivitas, organisasi berisiko terjebak dalam rutinitas yang tidak menghasilkan perubahan positif, serta mungkin akan kesulitan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan tantangan yang muncul. Efektivitas organisasi mencakup kemampuan untuk menggunakan sumber daya secara optimal, mengelola karyawan dengan efisien, merancang proses yang berjalan lancar, dan mencapai hasil yang diinginkan (Desion *et al.*, 2004). Dalam intinya, efektivitas adalah tentang menciptakan nilai, baik bagi pelanggan, pemegang saham, maupun anggota organisasi itu sendiri. Efektivitas berhubungan dengan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan menjaga relevansi di pasar yang terus berubah. Efektivitas bukan hanya mempengaruhi kinerja finansial, tetapi juga mengenai penciptaan lingkungan yang produktif dan berkelanjutan. Efektivitas organisasi membawa implikasi jangka panjang, termasuk pertumbuhan yang berkelanjutan, reputasi yang kuat, dan kemampuan untuk menjaga daya saing dalam pasar global (Juechter *et al.*, 1998). Namun, efektivitas ini tidak tercipta secara spontan melainkan merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor. Dengan demikian melalui pemahaman tentang pentingnya efektivitas organisasi, maka dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang membentuknya, serta langkah-langkah yang dapat diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa setiap aspek dari operasional, budaya, dan kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan (Darmawan *et al.*, 2020). Penting bagi organisasi untuk mengakui peran krusial budaya organisasi dan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan ini (Arifin & Irfan, 2021; Djazilan, 2020).

Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi (Cooke & Rousseau, 1998). Lebih dari sekadar semangat tim atau identitas perusahaan, budaya organisasi merangkul cara berpikir, cara berinteraksi, dan perilaku di seluruh lapisan organisasi (Kilmann, 1985). Selain itu, lebih dari sekadar suasana hati atau gaya hidup internal, budaya organisasi mencerminkan identitas dan tujuan kolektif yang dijalankan



oleh seluruh anggota organisasi (Gani, 2022; Retnowati, 2022). Budaya ini tidak hanya membentuk pandangan umum mengenai bagaimana pekerjaan dilakukan, tetapi juga membentuk kerangka etika, kerjasama, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memotivasi kolaborasi yang produktif, serta membentuk fondasi yang stabil untuk adaptasi dan inovasi. Dengan memahami hubungan yang erat antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi, maka dapat merumuskan strategi yang lebih baik dalam mengelola budaya, mengintegrasikannya ke dalam praktik sehari-hari, dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dalam sebuah lingkungan bisnis yang penuh tantangan dan perubahan (Mardikaningsih & Hariani, 2020).

Begitu juga kepemimpinan memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk dan mengarahkan kesuksesan organisasi (Boal & Hooijberg, 2000). Kepemimpinan tidak hanya sekedar posisi atau tugas, melainkan fondasi yang mendasari segala aktivitas dan tujuan organisasi (Hariani & Irfan, 2022; Putra *et al.*, 2022). Kepemimpinan sebagai motor penggerak, memiliki peran dalam membentuk, mengarahkan, dan memelihara budaya ini. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Osborn *et al.*, 2002). Dari pengambilan keputusan strategis hingga inspirasi yang diberikan kepada karyawan, kepemimpinan memberikan pengaruh krusial terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Handayani & Khairi, 2022; Hariani & Sigita, 2022). Gaya kepemimpinan, kualitas kepemimpinan, serta kemampuan dalam memotivasi dan membimbing karyawan, semuanya memberikan sumbangan besar dalam menentukan jalur sukses organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, karakteristik kepemimpinan, serta interaksi pemimpin dengan anggota timnya semuanya berkontribusi dalam membentuk budaya dan atmosfer organisasi. Namun, pengaruh kepemimpinan tidak hanya terbatas pada tingkat mikro. Dalam skala yang lebih luas, kepemimpinan juga memiliki kemampuan untuk merumuskan arah strategis, menavigasi perubahan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan (Rusman *et al.*, 2007). Dengan memahami peran yang dimainkan oleh kepemimpinan dalam mencapai efektivitas organisasi, maka dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam membangun tim yang solid, mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana, dan mengarahkan organisasi menuju kesuksesan dalam era bisnis yang dinamis (Fatimah *et al.*, 2018).

Komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki oleh para anggota di dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat efektivitas organisasi secara keseluruhan (Yadav & Reetu, 2017). Komitmen organisasi adalah komitmen yang diberikan oleh anggota organisasi terhadap tujuan, nilai-nilai, budaya, dan kesuksesan organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merencanakan strategi yang mendukung dan memupuk komitmen organisasi di antara anggotanya. Ini termasuk membangun budaya organisasi yang mendukung, memberikan peluang pengembangan, memberikan pengakuan atas kontribusi anggota, dan memastikan bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai individu yang bekerja di dalamnya (Werdati *et al.*, 2020). Dengan demikian, komitmen organisasi yang kuat akan berperan penting dalam mencapai dan mempertahankan efektivitas organisasi yang berkelanjutan.

Semua ini menunjukkan betapa pentingnya peran budaya organisasi kepemimpinan yang efektif dan kekuatan komitmen dalam mengatasi dan mencegah fenomena-fenomena yang dapat mengganggu efektivitas organisasi. Organisasi perlu menjaga keseimbangan antara budaya yang kuat, kepemimpinan yang mendukung, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika bisnis yang terus berubah. Permasalahan-permasalahan ini menegaskan pentingnya mengelola organisasi secara holistik, termasuk budaya, kepemimpinan, komitmen, serta efisiensi dan efektivitas operasional untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Dalam studi ini, kami akan mendalami pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi. Studi ini akan menjelajahi bagaimana budaya organisasi dapat membentuk nilai-nilai organisasi, memengaruhi perilaku karyawan, dan akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami peran krusial budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam konteks efektivitas organisasi, kita dapat mengidentifikasi strategi dan praktik yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menetapkan pendekatan kuantitatif dengan alasan untuk menggali hubungan antara variabel-variabel tertentu, menganalisis kecenderungan, dan mengukur dampak dari faktor-faktor yang ada. Penelitian ini dapat dimulai dengan mengumpulkan data melalui survei karyawan yang dirancang secara khusus. Survei ini dapat mengukur persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi dan efektivitas organisasi. Ini akan memanfaatkan kuesioner yang disebarluaskan kepada sampel penelitiannya, yaitu karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan multinasional yang ada di wilayah perkotaan Surabaya. Karyawan yang teridentifikasi berjumlah 150 karyawan.

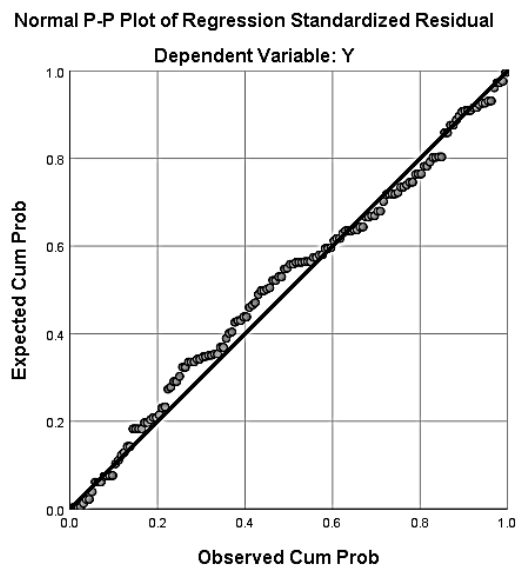
Indikator budaya organisasi terdiri dari keterlibatan atau partisipasi dari karyawan, sistem keyakinan bersama, kemampuan beradaptasi, misi bersama (Denison & Mishra, 1989). Indikator kepemimpinan diukur dengan kejujuran, integritas, kompetensi, kredibilitas, visioner, komunikasi dan keadilan (Burns, 1978). Variabel komitmen organisasi diukur sesuai pendapat Lincoln dan Kalleberg (1996), yaitu (1) munculnya rasa ingin tetap ada dalam organisasi; (2) bersikap loyal kepada organisasi; (3) ada rasa bangga terhadap organisasinya. Indikator efektivitas organisasi adalah efisiensi dan keandalan proses, modal manusia, adaptasi terhadap lingkungan eksternal (Mott, 1972).

Setelah data terkumpul, analisis statistik dapat diterapkan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Salah satu alat yang berguna dalam proses ini adalah perangkat lunak yang disebut SPSS. SPSS memiliki berbagai versi, tetapi dalam penelitian ini, SPSS versi ke-26 digunakan. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

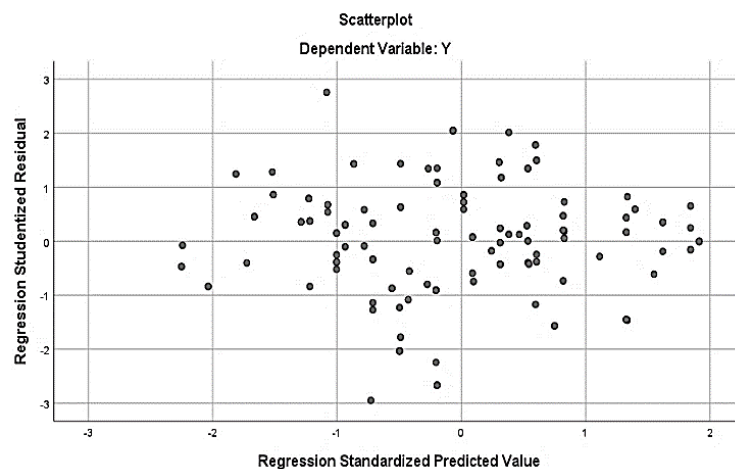
Dari 150 kuesioner yang disebar yang paling banyak mengisi adalah perempuan sebanyak 65 orang atau 65%. Dari 150 kuesioner yang disebar yang paling banyak mengisi adalah yang berusia 31-40 tahun dan > 40 tahun sebanyak 76 orang. Pendidikan mayoritas responden adalah lulusan menengah ketas sebanyak 97%.

Validitas yang tercapai diukur berdasarkan pada hasil corrected item total correlation dimana hasilnya adalah lebih dari 0,30. Untuk reliabilitas yang tercapai juga diukur berdasarkan pada hasil Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Melalui ketetapan yang ada, maka terbukti bahwa semua pertanyaan yang tersusun dalam kuesioner untuk variabel budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi dan efektivitas organisasi hasilnya valid dan reliabel karena dapat melampaui hasil yang ditetapkan.



**Gambar 1.** Uji Normalitas

Dari gambar 1 terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal sehingga data di model regresi penelitian ini cenderung normal maka itu bisa mengindikasikan bahwa asumsi normalitas untuk regresi linear cukup terpenuhi.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.120	3.832		3.946	.000		
X.1	3.629	.562	.335	6.457	.000	.677	1.477
X.2	2.763	.653	.210	4.229	.000	.737	1.356
X.3	6.288	.566	.531	11.117	.000	.797	1.255

Dilanjutkan pada pengujian terhadap variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi yang berdasarkan pada tingkat signifikansi dibawah 5% untuk dapat disimpulkan signifikan. Melalui hasilnya, memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi nilai signifikansinya adalah 0,000 dan untuk variabel kepemimpinan juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Begitu juga komitmen organisasi. Semua variabel bebas tersebut memiliki nilai signifikansi yang sama sehingga hipotesis dapat diterima.

**Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22874.489	3	7624.830	134.629	.000 <sup>b</sup>
Residual	8268.845	146	56.636		
Total	31143.333	149			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F mencapai 134,629, dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan hubungan antara kontribusi dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap efektivitas organisasi. Nilai F yang mencapai 134,629 dan signifikansi yang sangat rendah menunjukkan bahwa kontribusi dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen memiliki dampak yang sangat berarti efektivitas organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi.

**Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.729	7.526	1.918

Sesuai keterkaitan dari variabel yang dipilih, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi dan efektivitas organisasi hasilnya sangat kuat karena dapat mencapai 85,7%. Ditinjau berdasarkan persentase yang disumbangkan untuk membentuk efektivitas organisasi berdasarkan peran dari budaya organisasi dan kepemimpinan juga menghasilkan nilai sebesar 73,4%. Ini membuktikan bahwa semua variabel bebas tersebut, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi belum seutuhnya dapat menjelaskan variabel efektivitas organisasi karena masih terdapat peluang dari kontribusi variabel bebas yang lain sebesar 26,6%.

### 3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Temuan penelitian terdahulu dari An *et al.* (2011); Kim *et al.* (2011). dapat mendukungnya. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi dapat memiliki dampak positif pada kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perlu melakukan evaluasi periodik terhadap budaya organisasi untuk memastikan bahwa nilai-nilai dan norma yang ada masih relevan dan efektif. Jika diperlukan, lakukan perubahan dan penyesuaian untuk menjaga kesesuaian dengan perkembangan organisasi. Selain itu, membuat sistem penghargaan dan pengakuan yang menghargai karyawan yang secara konsisten mengikuti dan mewujudkan budaya organisasi (Irfan & Al Hakim, 2022). Ini dapat berupa penghargaan, pengakuan publik, atau peluang pengembangan lebih lanjut. Komunikasikan budaya organisasi yang berarti sampaikan secara terus-menerus nilai-nilai budaya organisasi melalui berbagai saluran komunikasi. Hal itu juga dapat dengan menyampaikan kisah sukses atau pengalaman yang relevan yang menggambarkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan nyata. Dengan demikian penting bagi manajer untuk memahami dan mengelola budaya organisasi dengan bijaksana untuk mencapai efektivitas organisasi yang optimal (Lestari, 2020; Mardikaningsih & Halizah, 2022). Hal ini melibatkan identifikasi budaya yang diinginkan, pengukuran budaya saat ini, dan pengembangan strategi untuk merancang, mengkomunikasikan, dan memelihara budaya yang sesuai dengan visi dan tujuan organisasi.

### 3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Temuan penelitian terdahulu dari Yukl (2008); Kim *et al.* (2011) dapat mendukungnya. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi, mengarahkan kinerja karyawan, dan akhirnya mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, kepemimpinan harus menjadi contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi (Radjawane, 2022). Perilaku pemimpin akan memengaruhi bagaimana karyawan lain berperilaku dan mengadopsi pola kerja yang sesuai (AL Hakim & Hariani, 2021; Putra & Mardikaningsih, 2022). Kepemimpinan yang mendorong



keterlibatan karyawan melalui komunikasi terbuka, pendengaran aktif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan hasil (Anjanarko & Arifin, 2022; Irfan, 2022). Kepemimpinan yang mampu mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan otonomi kepada karyawan yang kompeten akan meningkatkan rasa keterlibatan dan memberdayakan mereka untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang mampu mengelola konflik dengan cara yang konstruktif dan membangun akan mencegah konflik berlarut-larut yang dapat menghambat produktivitas dan hubungan kerja (Putra, 2022; Djazilan & Arifin, 2022). Dengan demikian, dalam rangka mencapai efektivitas organisasi, pemimpin perlu memahami peran mereka dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan, mengelola perubahan, dan membangun hubungan kerja yang positif. Memadukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi akan memberikan dampak positif pada kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### 3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Temuan lain adalah komitmen organisasi berperan membentuk efektivitas organisasi. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi (Mowday, 1999; Lim, 2010; Chang, 2006; Yadav & Reetu, 2017). Penelitian Mowday (1999) secara khusus menyoroti pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula, penelitian yang dilakukan oleh Lim (2010) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan eksternal. Selain itu, penelitian oleh Chang (2006) juga menekankan bahwa komitmen organisasi adalah faktor kunci dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi, yang dapat meningkatkan stabilitas dan kualitas tenaga kerja organisasi. Terakhir, penelitian oleh Yadav dan Reetu (2017) menambahkan dimensi lain, yaitu bahwa komitmen organisasi juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap komitmen organisasi sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai efektivitas organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperkuat komitmen organisasi di antara anggota timnya guna mencapai tujuan dan visi mereka dengan lebih baik.

## 4. KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki peran krusial dalam membentuk identitas dan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diadopsi oleh semua individu di dalamnya, sementara kepemimpinan mengarahkan dan mempengaruhi bagaimana budaya tersebut dijalankan. Komitmen akan memperkuat ikatan antara anggota dan organisasi. Semua akan saling berinteraksi dan membentuk fondasi bagi efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi memiliki dampak positif pada efektivitas organisasi. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan produktif. Kepemimpinan yang baik, dengan gaya dan sifat yang sesuai dengan budaya organisasi, mampu membentuk, mendorong, dan mempertahankan budaya tersebut. Gaya kepemimpinan yang inklusif, transformatif, dan berorientasi pada perkembangan karyawan dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa tidak ada satu pendekatan tunggal yang cocok untuk setiap organisasi. Setiap organisasi memiliki kebutuhan, tantangan, dan konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi manajemen dan pemimpin untuk memahami nilai-nilai budaya, tujuan organisasi, dan karakteristik karyawan untuk merancang pendekatan yang sesuai. Dengan menggabungkan budaya organisasi yang kuat dengan kepemimpinan yang efektif dan komitmen, organisasi dapat mencapai efektivitas yang optimal dalam mencapai tujuan, menghadapi perubahan, dan berkembang di tengah lingkungan bisnis yang dinamis. Di masa depan agar hasil penelitian terkait efektivitas organisasi lebih beragam, maka penambahan dari variabel bebas yang lain harus dilakukan.

## REFERENCES

- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- An, J. Y., Y.H. Yom, & J.S. Ruggiero. (2011). Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean university hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*, 22(1), 22-30.
- Anjanarko, T. S. & S. Arifin. (2022). Study on The Relationship of Leadership Style and Employees' Affective Commitment. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 15-22.
- Arifin, S. & M. Irfan. (2021). The Relationship of Achievement Motivation and Employee Satisfaction. *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 1-6.
- Boal, K. B., & R. Hooijberg. (2000). Strategic Leadership Research: moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Burns, J.M.G. (1978). *Leadership*. Harper & Row, New York.



- Chang, E. (2006). Composite Effects of Extrinsic Motivation on Work Effort: Case of Korean Employees. *Journal of World Business*, 38, 70–79.
- Cooke, R. A., & D. M. Rousseau. (1998). Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture, Structure, and Performance. *Research in Industry Development*, 6, 295-327.
- Denison, D. R., & A. K. Mishra. (1989). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Theory and Some Preliminary Empirical Evidence. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 168-172.
- Desion, D. R., S. Haaland, & P. Goelzer. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia different from the rest of the World. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Djazilan, M.S. & S. Arifin. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26–30.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues. *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Gani, A. (2022). The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 1 – 4.
- Handayani, S. & M. Khairi. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 24 – 27.
- Hariani, M. & D. S. Sigita. (2022). The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 – 11.
- Hariani, M. & M. Irfan. (2022). The Influence of Leadership and Work Culture on Employee Work Loyalty. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 39-48.
- Irfan, M. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36.
- Irfan, M. & Y. R. Al Hakim. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25 – 30.
- Jamaluddin, A., et al. (2013). Human Resource Management Implications of Technology-based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Juechter, W. M., C. Fisher, & R. J. Alford. (1998). Five Conditions for High-Performance Cultures. *Training And Development-Alexandria-American Society For Training And Development*, 52, 63-68.
- Kilmann, R. H. (1985). *Corporate Culture*. *Psychology today*, 19(4), 62-68.
- Kim, J. H., C.S. Kim, & J.M. Kim. (2011). Analysis of the Effect of Leadership and Organizational Culture on the Organizational Effectiveness of Radiological Technologist’s Working Environments. *Radiography*, 17(3), 201-206.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Lincoln, J. R., & A.L. Kalleberg. (1996). Commitment, Quits, and Work Organization In Japanese and US Plants. *ILR Review*, 50(1), 39-59.
- Lim, T. (2010). Relationships Among Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Learning Organization Culture in One Korean Private Organization. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 311-320.
- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Mardikaningsih, R. & S. N. Halizah. (2022). Relationship between Internal Locus of Control and Employees' Ethical Behaviour in Organisations. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 7-10.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. Harper & Row, New York.
- Mowday, R.T. (1999). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Osborn, R. N., J. G. Hunt, & L. R. Jauch. (2002). Toward a Contextual Theory of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 13, 797–837.
- Putra, A.R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.



- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.
- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. (2022). The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32
- Yadav, A. & Reetu (2017). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Effectiveness of Indian Navy. *International Journal of Applied business and Economic Research*, 15, 171-182.
- Yukl, G. (2008). How Leaders Influence Organizational Effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722.