

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGURUS KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI)

Ishma Alfisa Martianto

Universitas Negeri Surabaya

Ishma.18028@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The main purpose of a company for its employees is to strive to improve employee performance which aims to achieve company goals. To achieve this goal, companies need competent employees to improve their performance. This study analyzes the influence of organizational culture and leadership on the performance of KONI employees in Sampang Regency. This type of research is a quantitative research using a saturated sample technique. The objects used for this research sample are all members of KONI Sampang Regency, totaling 30 respondents. From the results of statistical analysis, this study uses Partial Least Square (PLS) and is assisted by smartPLS 3.0 software. The results of this study based on statistical calculations indicate that the leadership variable has an influence on employee performance and the organizational culture variable has a relationship with leadership. This study implies the form of organizational culture and good leadership that affect employee performance in the work environment.

Keywords: employees performance; leadership; organizational culture.

PENDAHULUAN

Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bentuk investasi perusahaan, di mana perusahaan dapat memperoleh manfaat bagi karyawan dengan menjadikan karyawan lebih profesional dan handal (Limawandoyo *et al.*, 2013). Menurut Talib *et al.* (2019), beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah strategi pemimpin yang berfokus pada perubahan polah pikir SDM. Pemimpin harus menciptakan budaya yang baik dan pemberian motivasi yang tepat (Talib *et al.*, 2019).

Kasmir (2016) menyatakan faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil kerja maupun perilaku adalah budaya organisasi. Girsang (2019) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Sasongko (2008), pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan dengan tepat, akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga memberikan dampak positif bagi kinerjanya. Menurut Arifin (2020), kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Effendi (2021) menemukan hubungan antara budaya dan kepemimpinan, sebaliknya, kepemimpinan dapat menanamkan budaya melalui sosialisasi budaya untuk membentuk orientasi pemimpin. Ismail (2006) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan mekanisme transmisi yang penting di mana budaya diperhatikan (Ismail, 2006). Pemimpin yang baik dapat memperbaiki kinerja ekonomi, serta meningkatkan perbedaan kombinasi nilai-nilai meliputi altruisme (sifat yang mementingkan kepentingan orang lain) dan pertimbangan yang mendalam untuk mengambil keputusan (Ismail, 2006).

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) merupakan salah satu lembaga atau organisasi publik yang secara khusus membidangi pembinaan prestasi olahraga. Prestasi olahraga yang dimaksud adalah cabang olahraga yang melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan prestasi olahraga di daerah, regional maupun nasional. KONI juga bertindak sebagai koordinator cabang olahraga yang berada di wilayah pemerintah kabupaten Sampang (Zufri, 2017). Pemilihan obyek penelitian ini dilatarbelakangi oleh penyempurnaan kinerja manajemen, khususnya budaya organisasi dan kepemimpinan yang ditunjukkan dengan target kenaikan peringkat kabupaten pada even terbesar KONI kabupaten Sampang, yaitu Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV) Jawa Timur. Sejak pelaksanaan PORPROV Jatim tahun 2015, kabupaten Sampang menduduki peringkat ke 27 dan mengalami peningkatan pada peringkat ke 26 klasemen PORPROV 2019 (pacitanku.com, 2015). Bupati kabupaten Sampang memiliki target masuk dalam 20 besar untuk PORPROV Jatim VII pada tahun 2022 sehingga hal tersebut merujuk pada

tolak ukur peningkatan kinerja pengurus KONI kabupaten Sampang pada tahun 2022 (rri.co.id, 2022).

Berdasarkan hasil observasi, menjadi bagian dari atlet PORPROV kabupaten Sampang sejak tahun 2015 hingga tahun 2022, kepemimpinan dan budaya organisasi belum dilaksanakan dengan maksimal. Kebijakan pemantauan Pusat Latihan Kabupaten (PUSLATKAB) oleh ketua KONI masih belum merata untuk beberapa cabang olahraga dikarenakan fasilitas olahraga yang terbatas, seperti lapangan olahraga untuk futsal, kolam renang khusus atlet, dan lapangan voli. Budaya untuk melakukan program tes fisik atlet secara tepat waktu mengalami kemunduran hingga memasuki waktu pra kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pengurus KONI kabupaten Sampang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tolak ukur hasil kerja yang dapat menghasilkan sesuatu dengan optimal (Paat *et al.*, 2016). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ritonga, 2015). Arifin (2020) menyatakan kinerja adalah konsep multikomponen dan seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wiyanto *et al.*, 2021). Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Arifin (2020) yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif.

Budaya Organisasi

Robbins (2012) menyatakan budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku, serta pemecah masalah organisasi (Amanda *et al.*, 2017). Budaya organisasi merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja organisasi, keberhasilan organisasi untuk mengimplementasikan aspek atau nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Hadju *et al.*, 2019). Budaya organisasi muncul dari praktik kebiasaan bersama oleh anggota organisasi (Tulcanaza *et al.*, 2021). Empat kriteria budaya organisasi menurut Ismail (2017) adalah keterlibatan, kemampuan beradaptasi, konsistensi, dan misi.

Kepemimpinan

Robbins (2003) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya. Menurut Ritonga (2015), seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya, sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi, serta memecahkan masalah dengan tepat. Iskamto (2020) menyatakan kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dan memiliki kepercayaan diri untuk memengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi kepada bawahannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Gede *et al.*, 2018). Terdapat empat indikator kepemimpinan menurut Iskamto (2020), yaitu *directing*, *supporting*, *participating*, dan *organizing*.

Hubungan antar Variabel

Budaya dalam organisasi dapat memengaruhi kerja dan cara karyawan berperilaku, sehingga menyebabkan karyawan memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas kerja (Robbins, 2012). Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Robbins, 2012). Triseptya *et al.* (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Menurut Nelfianti *et al.* (2018), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan pendapat Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus KONI .

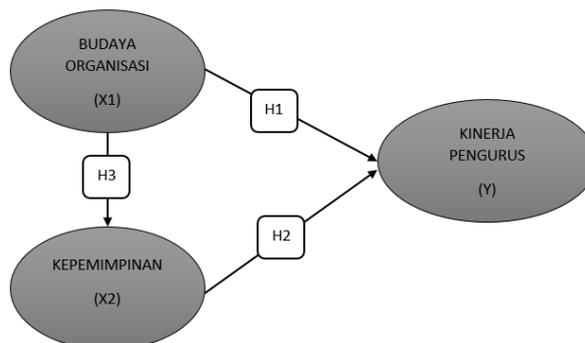
Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan (Widiastuti, 2017). Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan memiliki arah yang positif (Widiastuti, 2017). Gede *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ritonga (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan pendapat Arifin (2020) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pengurus.

Budaya dan kepemimpinan adalah konsep dasar untuk meningkatkan kinerja, kedua konsep tersebut berkaitan erat dan harus dipahami bersama agar relevan (Effendi, 2021). Budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan, sehingga interkoneksi ini dapat diilustrasikan dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi (Hakim *et al.*, 2015). Ismail (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepemimpinan. Pendapat ini didukung oleh Effendi (2021), terdapat hubungan signifikan antara budaya dan kepemimpinan. Pendapat tersebut berbeda dengan Ismail (2006), bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepemimpinan.

Hubungan antar variabel terdapat dalam kerangka konseptual pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausalitas. Objek penelitian ini adalah seluruh pengurus KONI kabupaten Sampang dengan populasi 30 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai tolak ukur hasil kuesioner responden dan menggunakan skala 1-5. Penyebaran angket dilakukan sejak 5 November 2021-20 November 2021. Penyebaran angket dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung sekretaris pengurus KONI dan meminta informasi terkait pelaksanaan rapat saat semua pengurus dan mendatangi satu persatu setelah pelaksanaan rapat oleh pemimpin selesai. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada penelitian ini untuk pengujian kualitas data. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan analisis data dengan uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*). Langkah selanjutnya, uji *R-Square* digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel, uji *Path Coefficients*, dan uji *Indirect Effect* untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Pegawai yang berpartisipasi adalah pengurus KONI di kabupaten Sampang yang mayoritas laki-laki (96,7%) berjumlah 29 orang dan perempuan (3,3%) berjumlah 1 orang dengan rata-rata usia 24-33 tahun 5 orang, usia 33-41 tahun 7 orang, usia 42-50 tahun 4 orang, dan usia 51-58 tahun 4 orang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari seluruh nilai *outer loadings* 54 item dinyatakan valid. Tabel 1 menunjukkan *composite reliability* dan nilai *Cronbach alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Demikian, model variabel telah memenuhi *composite reliability* yang baik.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY & CRONBACH'S ALPHA VARIABEL

Variabel	Composite Reliabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,977	0,976
Kepemimpinan	0,980	0,978
Kinerja Pengurus	0,990	0,989

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2022, data diolah)

Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Semua variabel dalam pengujian memiliki nilai *loading factor* layak di atas 0,7, sehingga model ini dianggap *fit* atau cocok. Nilai SRMR < 0,10 atau 0,08, maka model yang digunakan dianggap cocok.

Hasil Uji *R-Square*

Adaptasi besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja manajemen memiliki nilai *R-square* sebesar 0,903. Diartikan variabel kinerja manajemen dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 90,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,793. Artinya variabel konstruk kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 79,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji *Path Coefficients*

Tabel 2.
PATH COEFFICIENTS

Hubungan antar Variabel	Original Sample	P Value	Keputusan
Budaya Organisasi → Kinerja Pengurus	0,132	0,632	P Value > 0,05 Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan → Kinerja Pengurus	0,813	0,009	P Value < 0,05 Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi → Kepemimpinan	0,891	0,017	P Value < 0,05 Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2022, data diolah)

Hasil Uji *Indirect Effect*

Nilai *P Value* berdasarkan hasil uji hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja manajemen seperti pada Tabel 2. *Path Coefficients* memiliki *P Value* > 0,05 menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen, sehingga hipotesis ditolak. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki *P Value* < 0,05. Hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara budaya organisasi dengan kepemimpinan juga memiliki *P Value* < 0,05 yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, sehingga H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus KONI di kabupaten Sampang. Artinya semakin baik atau tidak budaya organisasi yang diterapkan pada KONI kabupaten Sampang, tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan adanya skor rata-rata tertinggi dari indikator variabel budaya organisasi di lapangan, dalam hal pekerjaan diatur sedemikian rupa sehingga setiap anggota melihat hubungan antara pekerjaan dengan tujuan organisasi dan skor terendah adalah konsisten. Dibandingkan dengan skor tertinggi dari indikator kinerja manajemen, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja untuk pemecahan masalah dan membuat keputusan, serta skor terendah individu dapat menangani tim secara efektif dalam menghadapi masalah perubahan. Tidak adanya budaya organisasi pada proses kinerja manajemen, bukan berarti budaya organisasi kurang diperhatikan, tetapi tetap harus diperhatikan.

Hasil penelitian ini memiliki faktor lain yang perlu diperhatikan guna memengaruhi kinerja pegawai. Pesan Dispora kabupaten Sampang melalui pelantikan ketua KONI kabupaten Sampang tahun 2020-2025 kepada ketua KONI kabupaten Sampang tahun 2020-2025, hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dapat dilihat dari faktor lain, yaitu memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki sebanyak mungkin termasuk sektor swasta dan berbagai elemen masyarakat untuk bersama-sama terlibat dalam mengembangkan prestasi berbagai cabang olahraga.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan diterima berdasarkan asumsi sebelumnya. Hal ini mendukung pernyataan Paat *et al.* (2016) bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan skor rata-rata tertinggi dari indikator variabel kepemimpinan. Pemimpin mengarahkan anggotanya sebelum tugas diberikan, skor terendah dari indikator pemimpin mampu menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan anggota dibandingkan dengan skor tertinggi dari indikator kinerja manajemen, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Skor terendah individu dapat menangani tim kerja secara efektif dalam menghadapi perubahan. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh KONI kabupaten Sampang, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan KONI kabupaten Sampang.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pengurus KONI kabupaten Sampang. Semakin baik *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement* dalam kepemimpinan KONI kabupaten Sampang, maka semakin baik kinerja pengurus (kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan komunikasi) KONI kabupaten Sampang. Bidang pembinaan dan prestasi KONI kabupaten Sampang, menyatakan tidak ada masalah dalam kepemimpinan dan pimpinan berhasil menjalankan program kerja, salah satunya *Training Centre* yang dimulai pada bulan Juli 2021, di mana pemantauan rutin dilakukan setiap bulan untuk peningkatan kemampuan atlet, serta tes fisik yang sudah melalui 3 tahapan sejak Juli 2021 sebagai bentuk pengukuran kemampuan atlet.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan

Hasil pengujian budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepemimpinan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif budaya organisasi terhadap kepemimpinan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kepemimpinan yang diterapkan. Dibuktikan nilai uji hipotesis koefisien jalur dengan arah positif berdasarkan asumsi sebelumnya. Hal ini mendukung pernyataan Ismail (2006) dan Effendi (2021), terdapat pengaruh signifikan antara budaya dan kepemimpinan.

Pernyataan ini dibuktikan dengan skor rata-rata tertinggi variabel budaya organisasi di lapangan dalam hal pekerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga setiap anggota dapat melihat hubungan pekerjaan dan tujuan organisasi, dan skor terendah pada istilah organisasi memiliki skor tinggi. Konsisten dibandingkan dengan skor tertinggi dari indikator kepemimpinan dalam hal pemimpin akan mengarahkan anggotanya sebelum tugas diberikan. Skor terendah dari indikator pemimpin mampu menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan anggota. Hal ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepemimpinan di KONI kabupaten Sampang. Artinya, semakin baik (keterlibatan, adaptasi, konsistensi, dan misi organisasi) KONI kabupaten Sampang, semakin baik pula kepemimpinan di KONI kabupaten Sampang.

Hasil observasi situasi aktual di KONI kabupaten Sampang mengenai indikator tertinggi dari variabel budaya organisasi (pekerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga setiap anggota melihat antara tugas dan tujuan organisasi), terbukti setelah pekerjaan diatur sedemikian rupa sesuai dengan unit kerja yang dibentuk dengan tujuan para anggota pengurus KONI kabupaten Sampang dapat melihat hubungan yang jelas antara pekerjaan dengan tujuan organisasi, mulai dari pimpinan mulai mengarahkan satuan kerja penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi olahraga tentang pelaksanaan tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pelatih 14 cabang olahraga. Pelaksanaan kegiatan tersebut dalam rangka persiapan pelatihan pada ajang PORPROV VII Jawa Timur 2022.

KESIMPULAN

Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, serta dampaknya pada pengurus KONI kabupaten Sampang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus KONI kabupaten Sampang. Tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajemen bukan berarti budaya organisasi tidak perlu diperhatikan, tetapi tetap diperhatikan dengan faktor lain di luar penelitian yang dapat memengaruhi kinerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pengurus. BINPRES KONI kabupaten Sampang saat ini mengatakan pelaksanaan kepemimpinan tidak ada masalah dan sudah berjalan dengan baik dan tepat sasaran, karena beberapa program pelatihan yang ditujukan untuk pengurus, serta pelatih sudah terlaksana. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepemimpinan. Artinya, semakin baik implementasi budaya organisasi pada KONI kabupaten Sampang, maka semakin baik pula implementasi kepemimpinan KONI di kabupaten Sampang. Pada penerapannya, budaya organisasi secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepemimpinan yang ada.

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni sampel yang digunakan jumlahnya terbatas dan ruang lingkup penelitian ini hanya pada pengurus di KONI kabupaten Sampang. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti menggunakan faktor variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, salah satunya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin, melibatkan pihak swasta, dan berbagai elemen masyarakat untuk bekerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 85–92. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- AWidiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(2), 281–286. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/46400>
- Effendi, J. (2021). The Impact of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Leadership in Corporate Security Unit of PT Garuda Indonesia (Persero)

- Tbk. (*IJEMBIS*) *International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science*, 1(1), 1–10.
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107–1134. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi. *Ekonomi Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Iskamto, D. (2020). The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 470–484. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i4.2730>
- Ismail, I. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Liando, F. T. D. M., & Pratiknjo, M. H. (2019). Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja PNS Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 25–35.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2), 1–12.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 119–128. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Paat, S. A. S., & Tumbel, W. A. A. T. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padas Pt. Bank Sulut (Kantor Pusat). *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS, April*, 2(1), 5–24.
- Ritonga, T. E. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik, JAP*, 3(1), 79–92.
- Robbins, Stephen P., and M. C. (2012). *Management Gestion* (Prentice Hall (ed.); 11th ed.). New Jersey: Essex Pearson Education.
- Rri.co.id. (2022). *KONI Sampang Target 20 Besar di Porprov Jatim 2022*. (<https://rri.co.id/sumenep/olahraga/1486378/koni-sampang-target-20-besar-di-porprov-jatim-2022>, diakses pada 16 Januari 2022)

Ishma Alfisa Martianto. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI)

Pacitanku.com. (2015). *Hasil Akhir Porprov Jatim V: Surabaya Juara Umum, Pacitan Peringkat 26*. (<https://pacitanku.com/2015/06/14/hasil-akhir-porprov-jatim-v-surabaya-juara-umum-pacitan-peringkat-26/>, diakses pada 16 Januari 2022)

Sasongko. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi*, 7(3), 620–628.

Robbins. P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Semb). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Triseptya, G. N., Pagalung, G., & Indrijawati, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi. *Journal Of Management & Bussines*, 1(1), 34–45.

Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4), 11–17. <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>

Wiyanto, & Idruz, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.v4i1.8690>

Zufri, M. (2017). Peningkatan Kualitas Atlet pada KONI Kota Semarang di Kaji dengan Analisis Value for Money (Studi Kasus pada Program Pembinaan Atlet). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 6(1), 69–83.