

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Ashma Taqiyyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

taqiyyahashma@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yuniyanto, SE., MM.

This study aims at analyzing the effect of organizational culture (covering innovation and risk taking, attention on details, orientations on output, man, and team, aggressiveness, and stability) and leadership style (consisting of duty behavior and relationship behavior) on the employee performance of PT Garuda Indonesia Tbk. Central Office. The data of this quantitative research are collected by questionnaires, which are distributed to 100 sample land employees of the Company, and analyzed by multiple linear regression method for testing the hypothesis using F-test and t-test. The result of the analysis shows that organizational culture and leadership style, simultaneously and partially, influence the employee performance. That the value of adjusted R-square is 0.531 indicates that 53.1% of the dependent variable (employee performance) can be explained by its relation to the independent variables (organizational culture and leadership style). Meanwhile, the remaining 46.9% is explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: Organizational culture, Leadership style, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas dan gaya kepemimpinan yang terdiri dari perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Sampel sebanyak 100 orang pegawaidarat Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai secara simultan dan juga secara parsial. Kemudian dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531 yang menunjukkan bahwa 53,1% dari variabel kinerja pegawai (Variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sebesar 46,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Indonesia menduduki peringkat keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Kondisi ini menjadikan Indonesia sebagai pasar yang potensial bagi dunia usaha, salah satunya bagi usaha industri jasa penerbangan. Industri jasa penerbangan merupakan salah satu sektor industri yang memiliki pangsa pasar terbesar di dunia. Pertumbuhan industri jasa penerbangan juga relatif pesat dari tahun ke tahun. Hal ini dibuktikan dengan data BPS (2016) yang mencatat

adanya peningkatan volume jumlah penumpang transportasi udara terangkut di Indonesia di tahun 2015 yang mencapai 76.628.867 jiwa dan di tahun 2016 yang mencapai 89.358.457 jiwa. Meningkatnya jumlah masyarakat yang menggunakan transportasi udara secara langsung berdampak pada persaingan antar maskapai penerbangan yang kini semakin giat dalam meningkatkan pangsa pasar.

Menurut data dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (2017),

jumlah perusahaan maskapai penerbangan niaga berjadwal yang masih beroperasi sebanyak 13 buah dan jumlah perusahaan maskapai penerbangan niaga tidak berjadwal yang beroperasi sebanyak 44 buah. Banyaknya jumlah perusahaan maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia secara langsung menciptakan persaingan yang ketat.

Salah satu perusahaan maskapai penerbangan Indonesia adalah PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah berdiri sejak tahun 1949. Perusahaan ini terus mengalami perkembangan dan inovasi dalam pelaksanaan operasional perusahaan. PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. adalah maskapai pertama dan terbesar di Indonesia dengan pendekatan berorientasi “melayani”, Garuda Indonesia bertujuan menjadi penyedia layanan terdepan bagi wisatawan domestik dan mancanegara sekaligus menyediakan layanan pengiriman barang melalui udara.

Perkembangan yang dialami Garuda Indonesia tercermin dengan perusahaan memperoleh titel sebagai *most improved airline* (perusahaan penerbangan yang paling banyak mengalami perbaikan) dari *Skytrax*, lembaga pengkajian penerbangan udara dunia.

Mengingat semakin meningkatnya persaingan pada industri jasa penerbangan, maka kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat pada waktunya yang akan berdampak bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan

hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2012), faktor penentu kinerja pegawai, yaitu atribusi yang bersifat internal dan eksternal. Faktor internal seperti bakat, kemampuan, kemauan, dan upaya. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas budaya organisasi, pemimpin, dan rekan kerja. Oleh karena itu, agar pegawai sebagai individu yang ada di dalam sebuah organisasi memiliki kualitas kinerja yang bagus, organisasi harus memperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat pegawai, kemampuan pegawai, serta membimbing pegawai secara tepat.

Seperti yang dikatakan oleh Wibowo, bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, maka budaya organisasi harus sangat diperhatikan. Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan

latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi untuk dapat mengelola organisasi dengan baik. Nilai inti organisasi akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja pegawai. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja pegawai dengan budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan menjadi hal yang juga sangat penting bagi

organisasi. Pemimpin berusaha mengenali karakter para pegawai dan berperan aktif dalam memotivasi pegawai dengan tetap memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Secara bersama-sama atasan dan bawahan harus menerapkan segala kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang menjadi identitas organisasi. Penerapan nilai-nilai inti kepada pegawai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan sifat egois pegawainya dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pemimpin harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam menentukan

kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal dan telah terbukti sah.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Irawanto (2013), kepemimpinan diartikan dalam berbagai cara, seperti: seni dalam mempengaruhi orang lain, kemampuan mempengaruhi secara pribadi dengan menggunakan

komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2012), kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hipotesis

Sehubungan dengan teori yang diuraikan dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan mengenai model hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Hipotesis



Sumber: Peneliti (2017)

H₁: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃: Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai yang didapat dari

perhitungan rumus Slovin. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada pegawai darat yang berstatus pegawai tetap dengan minimal masa kerja satu tahun. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Normalitas

Hasil pengujian didapat nilai signifikansi sebesar 0,907, di mana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

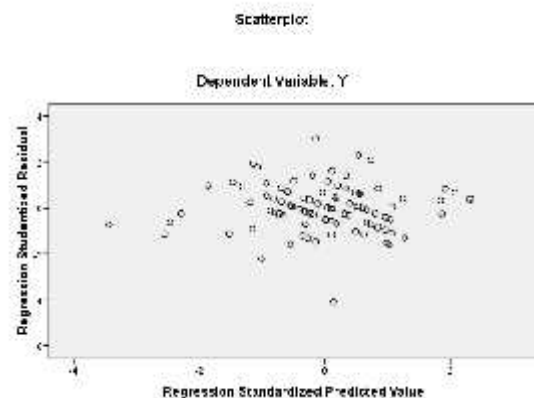
Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian didapat keseluruhan variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,673 dan nilai VIF seluruh

variabel bebas 1,486. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang didapat berdasarkan perhitungan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,624X_1 + 0,172X_2$$

Berdasarkan interpretasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Apabila X_1 dan X_2 meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan Y .

Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa 53,1% dari variabel kinerja pegawai (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2). Sedangkan sebesar 46,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Nilai signifikan dari uji F adalah sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Nilai F_{hitung} sebesar 57,085 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $57,085 > 2,70$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat, yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) oleh variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2).

Uji Hipotesis Kedua, Ketiga, dan Keempat (Uji t)

1. Uji t antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,432. hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,432 > 1,985$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2

- diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Uji t antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) nilai t_{hitung} sebesar 2,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,046 > 1,985$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 3. Uji dominan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,624. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak di mana variabel Budaya Organisasi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan diantara 2 variabel independen pada penelitian ini.

Pembahasan

Pihak manajemen Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. menyadari bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perusahaan. Hal ini mendorong pihak manajemen Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada para pegawai dengan baik supaya tujuan perusahaan dapat dicapai. Di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. budaya organisasi telah dipahami dengan baik oleh para pegawai. Pemahaman budaya organisasi yang baik ini dapat dicapai dengan sosialisasi yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada para pegawai secara terus-menerus. Sosialisasi mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh pihak manajemen didesain sedemikian rupa supaya dapat dipahami dengan mudah oleh para pegawai.

Pemimpin merupakan sosok yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Melalui gaya kepemimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh para bawahan, seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, indikator gaya kepemimpinan berorientasi hubungan memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Berdasarkan kuadran *magaerial grid*, gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berada pada kuadran (1,9) yang disebut dengan *country club management*, di mana seorang pemimpin memberikan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan bawahan tetapi kurang memperhatikan *output* yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan ini lebih disukai oleh para pegawai karena pemimpin memberikan

banyak ruang kepada pegawai untuk berkembang dengan caranya masing-masing.

Menurut Northouse (2013), perhatian pada orang (hubungan) mengacu kepada bagaimana pemimpin menghadapi orang anggota dalam organisasi secara bersamaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Perhatian ini mencakup membangun kepercayaan (*trust*), membangun nilai diri, memberi kondisi kerja yang kondusif dan meningkatkan hubungan personal dengan baik, berusaha menciptakan suasana saling harga-menghargai; simpati terhadap perasaan bawahan atau rekan kerja; memiliki sikap bersahabat; menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain; lebih mengutamakan pengarahannya diri, mendisiplinkan diri, dan mengontrol diri. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan, seorang pemimpin dapat meningkatkan

kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk
2. Budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.
3. Gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk..
4. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mampu meningkatkan kinerja pegawai di

Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk., maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

- a. Perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk memberikan ide-ide baru dan inovasi serta menghargai pengambilan resiko yang dilakukan oleh pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan juga dukungan pegawai terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan, hal

ini akan memperkuat budaya organisasi yang ada sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Gaya kepemimpinan berorientasi perilaku hubungan memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan berorientasi hasil, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pemimpin perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan tersebut untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

- a. Menambah variabel lainnya selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.
- b. Penelitian dilakukan pada objek lain selain usaha maskapai penerbangan.

c. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian yang berbeda.

- d. Item pada kuesioner bisa lebih menggambarkan indikator dari variabel penelitian.

Keterbatasan Penelitian

Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, pengembangan karir, kompensasi, komitmen, dan lain sebagainya.
2. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk., sehingga dimungkinkan adanya deviasi apabila mengambil seluruh populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2010, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, 2010, *Hasil Sensus Penduduk Tahun 2010*, diakses pada 10 Oktober 2017 (<http://sp2010.bps.go.id/>).
- Badan Pusat Statistik, 2017, *Statistik Indonesia 2017*, Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Darsono, 2010, *Budaya Organisasi*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dipo, FM, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perhutani KPH Jombang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementrian Perhubungan Republik Indonesia, 2017, *Jumlah Maskapai Penerbangan Niaga Berjadwal di Indonesia*, diakses pada 10 Oktober 2017 (<http://hubud.dephub.go.id/?id/aoc/index/filter:tahun,0;bulan,0;code,0;category,1;remark,0>).
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementrian Perhubungan Republik Indonesia, 2017, *Jumlah Maskapai Penerbangan Niaga Tidak Berjadwal di Indonesia*, diakses pada 10 Oktober 2017 (<http://hubud.dephub.go.id/?id/aoc/index/filter:tahun,0;bulan,0;code,0;category,2;remark,0>).
- Griffin, RW & Moorhead, G, 2014, *Organizational Behavior Managing People and Organization*, South-Western, Cengage Learning, USA.
- Hasibuan, MSP, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irawanto, DW, 2013, *Kepemimpinan Esensi dan Realitas*. Bayumedia Publishing, Malang.
- Kreitner, R & Kinicki, A, 2014, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, M, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kurniawati, E, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya*, Jurnal Manajemen. Vol.1 No.1.
- Mangkunegara, AP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, RL & Jackson, JH, 2014, *Human Resource Management, Fourteenth Edition*, Cengage Learning, USA.
- Northouse, PG, 2013, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Indeks, Jakarta.
- Okwa, AT. 2011. *Effects of Leadership Style on Organizational Performance: A Survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria*, Australian Journal of Business and Management Research., Vol.1 No. 7 (100-111), Viewed 2 June 2017.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.7171&rep=rep1&type=pdf>

- Riani, AL, 2011, *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, V, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V & Sagala, EJ, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, SP, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sasongko, T, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada KPRI Bima Jaya Pasuruan)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7, No.3.
- Satriani, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kruisnode Piano House (Krusinode) Bandung*, e-proceeding of Management Vol. 2 No. 1.
- Sekaran, U, 2011, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Soekarso & Putong, I, 2015, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktik*, Karya Iskandar Putong, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bumi Aksara, Bandung.
- Thoifah, I. (2015). *Statistika pendidikan dan metode penelitian kuantitatif*. Malang: Madani.
- Usman & Akbar, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Warni, ED, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung*, Jurnal Riset Manajemen "Provesia" Vol. 1. No. 1. Hal: 64-77.
- Wibowo, 2016, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widyatmini & Hakim, L, 2008, *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol.13. No.2 Hal: 163-170.