

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SONDER KABUPATEN MINAHASA PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SONDER DISTRICT OFFICE MINAHASA REGENCY NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Stevani Semet¹
Marjam Mangantar²
Silcyljeova Moniharapon³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1semetfani@gmail.com](mailto:semetfani@gmail.com)

[2mmangantar@unsrat.ac.id](mailto:mmangantar@unsrat.ac.id)

[3silcyljeovamoniharapon@unsrat.ac.id](mailto:silcyljeovamoniharapon@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara perlu mempertahankan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang telah diberikan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai

Abstract: This research is based on the existing phenomena showing that employees have not been able to work optimally. The purpose of this study was to find out and obtain a study of the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the Sonder sub-district office, Minahasa district, North Sulawesi province. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 34 respondents, while the sampling technique used in this research is saturated sampling. In this study, the independent variables consist of leadership style and organizational culture, while the dependent variable is employee performance. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the method of data analysis using multiple linear regression analysis with t test and f test. The results showed that leadership style and organizational culture simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The leadership at the Sonder sub-district office, Minahasa district, North Sulawesi province needs to maintain the leadership style and organizational culture that has been given.

Keywords: Leadership style, organizational culture, employee performance

Latar Belakang

Era globalisasi, setiap Kantor desa di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap kantor harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam kantor tersebut.. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua pegawai (Handoko, 2017). Oleh Karena itu organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu kantor dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2006 : 63). Dapat di katakana bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas kantor agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup kantor.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau kantor dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu kantor, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu kantor sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu kantor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007:2). Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2012:60). Menurut Tjiptono (2006: 161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi 1. Kecerdasan, 2. Kedewasaan, 3. Mampu Berinteraksi (Reksohadiprojo dan Handoko, 2008: 290).

Budaya Organisasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117) mendefinisikan budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berbagai definisi tentang budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi 1. Kedisiplinan, 2. Ketepatan, 3. Keramahan, 4. Ketanggapan, 5. Berkoordinasi (Robbins dan Judge, 2015 : 33).

Kinerja Pegawai

Edison (2016:190) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi 1. Beban Pekerjaan, 2. Kualitas Pekerjaan, 3. Ketepatan Waktu, 4. Disiplin Kerja, 5. Kemampuan Kerjasama (Bangun, 2012 : 234)

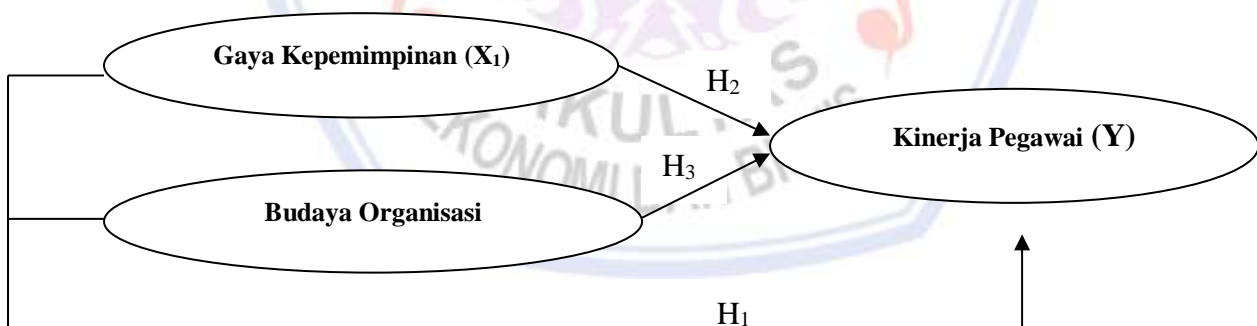
Penelitian Terdahulu

Sasingkelo dkk (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Horiguchi Sinar Insani. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Jamaludin (2017) melakukan studi tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Studi Pustaka (*library reserch*). Hasil analisis dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dunggio (2020) melakukan studi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota Gorontalo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi signifikansi terhadap kinerja pegawai .

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₃: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik Sugiyono (2014:28). Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian yaitu pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara dan penelitian ini dilakukan selama 4 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 34 pegawai. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 34 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

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

Dimana:

γ = Kinerja Pegawai

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

α = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien regresi parsial variabel

β_2 = Koefisien regresi parsial variabel

Pengujian Hipotesis**Uji signifikansi Simultan (Uji F)**

Priyatno (2012:120) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of significant $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
X ₁	X1.1	0,598	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X1.2	0,750	0,000	Valid		
	X1.3	0,698	0,000	Valid		
	X1.4	0,698	0,000	Valid		
	X1.5	0,750	0,000	Valid		
X ₂	X2.1	0,876	0,000	Valid	0,846	Reliabel
	X2.2	0,876	0,000	Valid		
	X2.3	0,786	0,000	Valid		
	X2.4	0,772	0,000	Valid		
	X2.5	0,505	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,647	0,000	Valid	0,606	Reliabel
	Y.2	0,443	0,000	Valid		
	Y.3	0,823	0,000	Valid		
	Y.4	0,556	0,000	Valid		
	Y.5	0,649	0,000	Valid		
	Y.6	0,823	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 dan Nilai *cronbach alpha* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

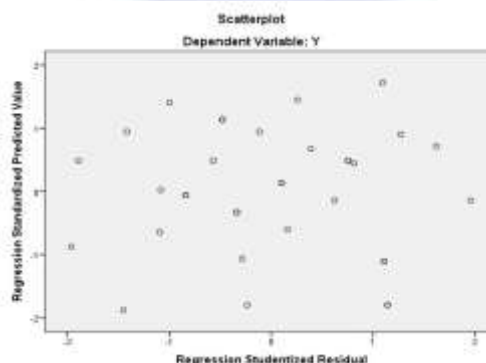
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,674	1,483
	Budaya Organisasi	,674	1,483

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 2 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$, yaitu 0,674; 0,674; dan nilai VIF < 10 , yaitu 1,483; 1,483. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

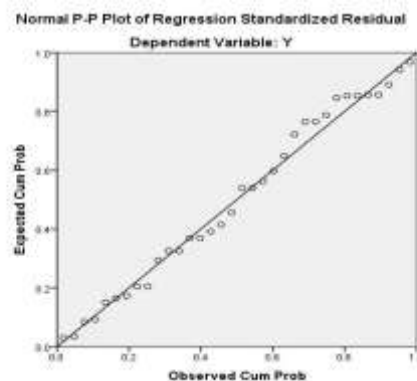


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(constant)	3,228	1,319
	Gaya Kepemimpinan	,389	,073
	Budaya Organisasi	,329	,076

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 3 Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut: $Y = 3,228 + 0,389X_1 + 0,329X_2$. Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: Nilai konstanta sebesar 3,228, berarti jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol (0), maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,228. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389. Untuk variabel budaya organisasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi yang diterima pegawai semakin adil dan benar, maka kinerja pegawai karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F

Tabel 4. Uji Signifikansi simultan (Uji F)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	67,241	2	33,620	53,788	,000 ^b
	Residual	19,377	31	,625		
	Total	86,618	33			

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,788 dan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 2 dan $df_2 =$ derajat penyebut 31 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 3,28 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

Uji hipotesis t**Tabel 5. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig
1 (constant)	2,447	,020
Gaya Kepemimpinan	5,294	,000
Budaya Organisasi	4,303	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} = 5,294 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X_2) $t_{hitung} = 4,303 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Herdiana (2016). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pemimpin Kantor Kecamatan Sonder sudah menerapkan hubungan yang baik dengan tiap pegawai dan dapat mengambil keputusan secara bijak. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Jamaludin (2017) dan Reza (2010)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Kantor Kecamatan Sonder telah menerapkan budaya organisasi yang baik sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Wardani (2016), dan Novziransyah (2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, selalu berupaya meningkatkan budaya organisasi dan harus terus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kondisi dan situasi melalui penciptaan hubungan yang harmonis dengan pegawai agar kinerja mereka lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dun Gin Gi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. VII, No.1. Hal 1-9. DOI: <http://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19*, Edisi kelima. Penerbit UNDIIP, Semarang.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman., dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. BEFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Herdiana, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol 2, No.1. Hal 26-32. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/310> s
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Jurnal JABEL Jurnal of Applied Business and Economics*. Vol. 3, No. 3. Hal 161-169. DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Makunegara, A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Novziransyah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*. Vol 2 No.1. Hal 13-17. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/961/764>.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. PPM Indonesia, Jakarta
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Reksohadiprodjo., dan Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.

- Reza, R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Rivai, V., dan Sagala, J. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sasingkelo, R., Kojo, C., dan Rumokoy, F. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.4. Hal 2107-2114. <http://media.neliti.com>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung
- Suparno, E. (2012). *Kebijakan dan strategi penempatan tenaga kerja*. Pustaka Belajar, Jogjakarta
- Tjiptono. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wardani, R.K. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1. Hal 58-64. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1213>.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijaya, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Buana : Academia, Jakarta.

