

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. MAHA MANGGALA MAKMUR

RESTI RIANDI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda  
riandiresti@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze the influence of leadership variables and organizational culture on job satisfaction and employee performance and the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Maha Manggala Makmur. Whether the employee's performance has been effective or not. The method used is descriptive and path analysis. From the research results, it is known that the leadership is still not good and the organizational culture is not good and job satisfaction is not yet good. The test results show that of all the indicators of organizational culture leadership, job satisfaction and employee performance, only leadership has a significant positive effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *leadership, organizational culture, job satisfaction and employee performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan pada PT. Maha Manggala Makmur. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan efektif atau tidak. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan path analisis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan yang masih kurang baik dan budaya organisasi yang kurang baik serta kepuasan kerja yang belum bisa dikategorikan baik. Hasil tes menunjukkan bahwa dari semua indikator kepemimpinan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hanya kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### A. Pendahuluan

Sebagaimana diketahui BBM di Indonesia terdiri dari pertama jenis BBM tertentu. Kedua BBM khusus penugasan. Ketiga jenis BBM umum. Kategori yang termasuk kedalam jenis BBM tertentu adalah minyak solar dan minyak tanah. Minyak solar (HSD) *high speed diesel* umumnya digunakan untuk mesin transportasi mesin diesel yang umum dipakai dengan sistem injeksi pompa mekanik (*injection pump*) dan elektronik injection, jenis BBM ini diperuntukan untuk jenis kendaraan bermotor transportasi dan mesin industri. Di wilayah Riau dan sekitarnya penggunaan minyak solar (HSD) banyak digunakan oleh pabrik-pabrik kelapa sawit pada umumnya guna memenuhi kebutuhan pasokan BBM tersebut pihak manajemen pabrik akan bekerjasama dengan perusahaan supplier pemasok minyak solar (HSD).

PT. Maha Manggala Makmur merupakan salah satu perusahaan supplier bahan bakar minyak solar (HSD). Pendistribusian tidak hanya di wilayah Riau tetapi juga sampai ke wilayah Sumbar, Jambi dan Palembang. Bagi perusahaan kepuasan customer adalah hal yang paling utama, minyak solar sampai ke lokasi tepat pada waktunya utuh atau tidak mengalami susut hingga sampai ke tangan customer adalah tanggung jawab penuh perusahaan, maka dari itu agar pendistribusian lancar dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting sumber daya manusia yang handal akan memberikan kontribusi yang sangat bagus untuk perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang handal (level start) dan mampu mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan terwujudnya tujuan perusahaan. Memperoleh SDM yang mampu mencapai standar keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan dengan *job desc* yang diberikan serta kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan banyak hal atau komponen yang mempengaruhinya.

Pada PT. Maha Manggala Makmur terdapat permasalahan tentang realisasi pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel KPI yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kinerja rendah.

Berdasarkan gejala-gejala permasalahan yang ada pada PT. Maha Manggala Makmur seperti yang telah dijelaskan diatas rasanya sangat menarik untuk melakukan penelitian yang tujuannya adalah untuk membantu pihak manajemen dalam mengurai dan mengurangi permasalahan kinerja karyawan PT. Maha Manggala Makmur yang terjadi di atas. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan melalui beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan.

## B. Metodologi Penelitian

**Objek Penelitian.** Penelitian ini dilakukan pada PT. Maha Manggala Makmur yang terletak di Jl. Riau Komplek Riau Indah No. 1 & 2. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap di PT.Maha Manggala Makmur berjumlah 31 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT.Maha Manggala Makmur. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini berkenaan dengan jumlah responden 31 orang, teknik analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kualitatif berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) *Smart Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat *cross-sectional*, *linear* dan umum. Termasuk dalam SEM Smart PLS ini ialah analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*).

## C. Hasil dan Pembahasan

### Rekapitulasi Jawaban Responden

**Variabel Kepemimpinan (X1).** Dari keempat pernyataan yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan, Kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata indikator  $X_{11} = 3.19$ ,  $X_{12} = 3.13$ , dan  $X_{13} = 3.52$ ,  $X_{14} = 3.52$  (menunjukkan kenyataan pada saat sekarang menunjukkan persepsi responden kurang baik) dengan rata-rata variabel 3.242 menunjukkan persepsi responden kurang baik.

**Budaya Organisasi (X2),** Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator Budaya Organisasi terhadap 31 orang sebagai responden terpilih memiliki rata-rata skor 2.97. Nilai rata-rata indikator  $X_{31} = 2.81$ ,  $X_{32} = 3.00$ ,  $X_{33} = 3.00$ ,  $X_{34} = 3.00$ ,  $X_{35} = 3.00$ ,  $X_{36} = 3.00$  (menunjukkan kenyataan pada saat sekarang menunjukkan persepsi responden kurang baik).

**Kepuasan Kerja (Y1),** Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator Kepuasan Kerja terhadap 31 orang sebagai responden memiliki rata-rata skor 2.92. (menunjukkan kenyataan pada saat sekarang menunjukkan persepsi responden kurang tinggi). Dari 5 (lima) indikator ada satu yang berbeda dari yang lain hasil kenyataan sekarang dengan harapan yang akan

datang (loading factor) sangat tinggi yakni  $Y_{13}$ ="adanya bantuan teknis dari atasan ke bawahan ketika mengalami permasalahan di pekerjaan". Hal ini jika kita kaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 74% adalah pria, sehingga pimpinan berasumsi bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada sehingga tidak ada bantuan teknis dari atasan ke bawahan ketika karyawan mengalami masalah. Kemudian pada indikator  $Y_{11}$ ="Gaji yang diperoleh sesuai dengan kontribusi yang diberikan ke perusahaan". Jika kita kaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan lama kerja yakni  $> 2$  Tahun hanya 26 % dan justru persentase terbesar 1-2 Tahun yakni 61%. Disini dapat diasumsikan bahwa karyawan hanya bertahan sampai dengan 2 tahun jika gaji tidak juga mengalami kenaikan yang signifikan maka mereka memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain.

**Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**, Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator Kinerja Karyawan terhadap 31 orang sebagai responden memiliki rata-rata skor 3.19. Hasil ini memiliki arti bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam indikator Kinerja karyawan di tanggapinya dalam kategori Kurang Tinggi oleh responden. Namun berdasarkan kenyataan sekarang dan harapan yang akan datang (loading factor) responden ada yang berbeda yaitu pada indikator  $Y_{22}$  pernyataan responden mengenai "saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari atasan" dan indikator  $Y_{23}$  pernyataan responden mengenai "saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang sudah ditargetkan", kenyataan sekarang rendah tetapi harapan yang akan datang Tinggi. Jika dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang persentase terbesar tamatan SMA/SMK tentunya sesuai karena kuantitas pekerjaan yang banyak serta memiliki target/deadline hal ini akan membuat karyawan keteteran dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena di level karyawan tamatan SMA/SMK masih cenderung gampang stres terhadap pekerjaannya.

### Hasil Uji Kualitas Data

**Hasil Uji Validitas**, Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Dari hasil uji validitas seperti yang diolah dengan menggunakan program SPSS 19.0 menunjukkan bahwa dari semua variabel bebas dan terikat rhitung  $>$ (lebih besar) dari rtabel (0,3) pada taraf signifikansi 5%. Artinya setiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**, Secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 1.

**Tabel 1 Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| X 1: Kepemimpinan      | 0.891          | Reliabel   |
| X 2: Budaya Organisasi | 0.741          | Reliabel   |
| Y 1: Kepuasan Kerja    | 0.628          | Reliabel   |
| Y 2: Kinerja           | 0.747          | Reliabel   |

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6, jadi seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).** Hasil pengujian Determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

| Variabel Dependent    | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|-----------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Kepuasan Kerja (Y1)   | 0.473               | 0.526           | 0.180                      | 2.627                    | 0.009    |
| Kinerja Karyawan (Y2) | 0.420               | 0.551           | 0.136                      | 3.086                    | 0.002    |

Sumber: Data Olahan Smart PLS 3.0, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R square* untuk variabel *dependent* Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.473. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam Kepuasan Kerja (Y1) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 47.3%, sedangkan sebesar 52.7% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0.42. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam Kinerja Karyawan (Y2) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 42% sedangkan sebesar 58% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*) Dengan Alat Smart PLS.** Hasil pengujian model Analisis Jalur (*Path Analysis*) Dengan Alat Smart PLS sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Pengolahan Dengan Alat Smart PLS**

|          | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| X2 -> Y1 | 0.165               | 0.214           | 0.288                      | 0.573                  | 0.567    |
| X2 -> Y2 | 0.442               | 0.346           | 0.317                      | 1.395                  | 0.164    |
| X1 -> Y1 | 0.618               | 0.421           | 0.278                      | 2.225                  | 0.027    |
| X1 -> Y2 | -0.053              | 0.041           | 0.213                      | 0.249                  | 0.804    |
| Y1 -> Y2 | 0.145               | 0.041           | 0.334                      | 0.435                  | 0.664    |

Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0

Hasil pengujian diperoleh dari nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Pembahasan untuk Hipotesis 1-5 adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1: Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *Original Sample* (O) 0,618 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 2.25 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0,027 berarti nilai  $P < 0,10$  atau 10 % yang berarti Signifikan. **Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Hipotesis 2: Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Original Sample* (O) 0,165 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 0,573 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0,567 berarti nilai P

> 0,10 atau 10 % yang berarti Tidak Signifikan. **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

Hipotesis 3: Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* -0,053 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Kemudian T Statistik 0,249 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0,804 berarti nilai P > 0,10 atau 10 % yang berarti Tidak Signifikan. **Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis 4: Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* 0,443 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 1,395 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0,164 berarti nilai P > 0,10 atau 10 % yang berarti Tidak Signifikan. **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Tidak Signifikan terhadap kinerja Karyawan.**

Hipotesis 5: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* 0,145 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 0,435 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0,664 berarti nilai P > 0,10 atau 10 % yang berarti Tidak Signifikan. **Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Kepemimpinan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah semakin baik/tinggi kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Tidak dapat dipungkiri sikap seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi bawahannya. Ucapan terimakasih atau pujian terhadap prestasi karyawan serta perhatian kecil dari atasan itu akan memberikan rasa puas dan bangga bagi karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Budaya Organisasi berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah semakin baik/tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dari suatu perusahaan memang diakui berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun pengaruhnya belum signifikan, berbeda dengan kepemimpinan yang pengaruhnya signifikan. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi – persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut. Jadi budaya organisasi lebih berpengaruh besar/signifikan terhadap perilaku karyawan tersebut.

### Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Kepemimpinan berpengaruh **negatif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah semakin tinggi/baik kepemimpinan terhadap karyawan, maka berpengaruh tidak baik/negatif terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT.Maha Manggala Makmur diperoleh hasil negatif dan tidak signifikan. Hal Ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang diterapkan sekarang ini sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh *management*. Jika kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja hal yang berbeda diperoleh ketika variabel kepemimpinan di uji ke kinerja karyawan yang memperoleh hasil negatif dan tidak signifikan. Karena jika kepemimpinan baik atau terlalu dekat dengan bawahan maka kinerja karyawan akan menurun. Sesuai dengan hakikatnya apabila hubungan atasan

dengan bawahan terlalu baik maka kinerja karyawan akan menurun atau tujuan perusahaan tidak tercapai begitupun sebaliknya.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)**

Budaya organisasi berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah semakin baik/tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Berarti dapat kita ambil kesimpulannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif ke kepuasan kerja dan setelah di uji ke kinerja karyawan juga berpengaruh positif tetapi pengaruhnya tidak terlalu besar/tidak signifikan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)**

Kepuasan kerja berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah semakin baik/tinggi kepuasan kerja maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak bagus terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan Kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan Tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Burns, James MacGregor. 1998. *Transactional and Transformasional leadership*, in Hicman, Gill Robinson, Editor *Leading Organizations: Perspectives for a New era*. London: Sage Publications.
- Catherina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. JBE Semarang. Volume 19, No. 2, Tahun 2012. PP.170-187.
- Ester Manik dan Kamal Bustomi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. STIE Pasundan Bandung. Volume 5, No. 2, Tahun 2011. PP.97-107.
- Galih Wisnu Wardhana. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE AUB Surakarta dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening*. AUB Surakarta. Volume 9. Tahun 2015. PP.33-44.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hesti Eko Purwaningrum dan Frans Sudirjo. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. UNTAG Semarang. Volume.5, N0.1, Tahun 2016. PP.1-14.
- Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. UNTAG Semarang. Volume 4, No. 3, Tahun 2015.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. (A. Rusli Tanjung, Ed.) (Edisi Revisi). Pekanbaru: UR Press.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana dan Desak Ketut Sintaasih. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)*. Universitas Udayana Bali. Tahun 2016. PP.335-358.
- I Nyoeman Yoeka Diputra Y dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*. UNUD Bali. Volume 5, No. 4, Tahun 2016. PP. 2369-2395.
- I Wayan Juniantara dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. UNUD Bali. Tahun 2015. PP.611
- Jajang Adiftiya. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama SITE Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 2, No.4, 2014:833-845
- Kartono, (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Persada, Jakarta. PT. Rajagrafindo.
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (2002) *The Leadership Challenge*. Third Edition. San Francisco, Jossey-Bass.
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Andi Publisher. Jakarta. ISBN: 9797631400. Edisi 4.
- Ni made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi UNUD Bali. Tahun 2014. PP.17-32.
- Ni Luh Mita dan Made Subudi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Pada Kinerja Karyawan*. UNUD Bali. Volume 4, No. 5. Tahun 2015. PP.1252-1270.
- Nelson, D. L., Quick, J.C., (2005). *Understanding Organizational Behavior*, USA: Thomson South Western.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marudut Marpaung. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. STIE Dharma Bumiputra Jakarta. WIDYA Jakarta. Volume 2 No. 1, Tahun 2014. PP. 33-40.
- Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. JBE Semarang. Volume 15, No.1. Tahun 2008. PP.80-90.
- Sanjaya, W. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Shodiqin dan Cecilia Sri Mindarti. 2003. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI (Sekecamatan Winong Kabupaten Winong Pati)*. ISBN:978-979-3649-81-8.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Subhan , Said Musnadi dan M. Sabri. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN AR-RANIRY Banda Aceh*. Unversitas Syiah Kuala Aceh. Volume , No.2, Tahun 2012, PP.79-94.
- Sugiyono. (2009). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suwanto, 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press: Bandung.
- Sinambela, L.P, dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Untung Widodo. 2006. *Anlisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)*. Fokus Ekonomi Semarang. Volume 1, No. 2, Tahun 2006. PP.92-108.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen-teori, praktik dan riset pendidikan*. Bumi aksara: Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke-10). Jakarta.
- Yenny Verawati dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus*. Universitas Muria Kudus. Volume 5, No. 2. Tahun 2011. PP.1-8.