

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG (DAPEN TELKOM)

## THE EFFECT OF LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CULTURE IN DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG (DAPEN TELKOM)

Nur Nicikita Wiga Putri<sup>1</sup>, Ary Ferdian, ST, MM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

Email: nurnicikitawigap@gmail.com<sup>1</sup>, ary.ferdian@telkomuniversity.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Faktor sumber daya manusia adalah yang hidup dan merupakan faktor aktif yang akan mengaktifkan faktor produksi pasif. Saat ini perusahaan terhadap karyawannya semakin berkembang karena perusahaan harus mampu bertahan dan bisa mengikuti perkembangan globalisasi sejalan dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin cepat. Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi peranan penting dalam menggerakkan perusahaan. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Budaya organisasi yang baik akan membawa perusahaan pada pencapaian yang maksimal. Sebab budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang membedakan perusahaan yang satu dan lainnya. Hasil dari *primary study* menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada Dapen Telkom belum berjalan dengan optimal. Begitu pula dengan budaya organisasi yang ada di Dapen Telkom.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang ada di Dapen Telkom. Dan juga untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi yang ada di Dapen Telkom. Serta seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Dapen Telkom.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data digunakan dalam meneliti sampel dan populasi, karakteristik penelitian menggunakan jenis kuantitatif atau pengumpulan data kuesioner, deskriptif dan kausal dengan menunjukkan sebab akibat dari hasil variabel terikat. Sampel dan populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dana Pensiun Telkom.

---

### Abstract

*Human resources play a very dominant role in the company. Human resource factors are living and are active factors that will activate passive production factors. Today the company is developing its employees because the company must be able to survive and be able to keep up with the development of globalization in line with the increasingly rapid development of technology and communication. Leadership is one of the things that influences the important role in moving the company. In addition to leadership, organizational culture also plays a role in achieving company goals. A good organizational culture will bring the company to maximum achievement. Because organizational culture is a characteristic that distinguishes one company from another. The results of the primary study show that the leadership in the Telkom Pension Fund has not run optimally. The same applies to the organizational culture in Dapen Telkom.*

*The purpose of this study is to find out how leadership is in the Telkom District Office. And also to find out how the application of organizational culture in the Dapen Telkom. As well as how much influence leadership has on the organizational culture in the Telkom Pension Fund. The research method used in this research is quantitative methods. Data collection techniques are used in researching samples and populations, the characteristics of the study using quantitative types or collection of questionnaire, descriptive and causal data by showing the cause and effect of the results of the dependent variable. The sample and population used in this study were 80 people. In this study using descriptive analysis, simple linear regression analysis and classical assumption test.*

*Keywords: Leadership, Organizational Culture, Telkom Pension Fund.*

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2003:244). Sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi (Wahyuningsih 2015)

Budaya organisasi di Dapen Telkom mengadopsi budaya organisasi Telkom group. Dimana budaya organisasi tersebut berupa:

1. *Key behaviour (imagine focus action) practice to be the winner* yaitu supel, ramah, patuh, optimis atau disingkat dengan kata surapati.
2. *Core values (solid, speed, smart) principles to be the star* yaitu *solid, speed, smart* disingkat menjadi 3s atau ketepatan, keterbukaan, komitmen yang disingkat menjadi 3k.
3. *Basic belief: always the best (integrity, enthusiasm, totality) philosophy to be the best* yaitu melakukan yang terbaik untuk memberikan hasil yang terbaik (integritas, antusias, totalitas).

Untuk melihat bagaimana budaya organisasi di Dana Pensiun Telkom, peneliti melakukan penyebaran *primary study* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendah budaya organisasi di Dana Pensiun Telkom dengan menyebarkan ke 15 responden. Berikut adalah hasil *primary study* yang didapat :

Tabel 1. 1 Penerapan Budaya Dapen Telkom

Budaya Dapen Telkom	STS	TS	N	S	SS
Inovasi dan keberanian dalam mengambil keputusan			35%	31%	46,66%
Perhatian pada hal-hal rinci			34,44%	30%	35%
Orientasi hasil			37,77%	33%	32%
Orientasi orang			36,5%	37%	38%
Orientasi tim			25,5%	30%	38%
Keagresifan			30,01%	35,55%	22,34%
Stabilitas			29,73%	30%	32,5%

Sumber: data olahan peneliti 2019

Berdasarkan hasil *primary study* budaya organisasi yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada Dapen Telkom belum begitu optimal. Hal ini dapat dilihat dari nilai presentase hasil kuesioner yang sudah disebar. Masih ada nilai netral pada kuesioner yang sudah disebar. Hal tersebut menandakan masih ada karyawan yang merasa budaya organisasi yang ada belum tersampaikan dan berjalan dengan optimal. *Primary study* ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar para karyawan memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi yang ada pada perusahaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Gholamzadeh et al. 2014) pada Perusahaan Mafsa Di Teheran, Iran yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat secara signifikan berpengaruh pada budaya organisasi. Menurut (Subhan et al. 2012: 86) dalam suatu organisasi kedudukan pemimpin sangatlah penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan akan membangun komitmen dan antusiasme yang diperlukan orang untuk menerapkan bakat mereka sepenuhnya. Untuk melihat bagaimana kepemimpinan yang ada di Dana Pensiun Telkom, peneliti melakukan penyebaran *primary study* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar atau rendah kepemimpinan yang berada di Dana Pensiun Telkom dengan menyebarkan ke 20 orang responden. Berikut adalah hasil *primary study* yang didapat:

Tabel 1. 2 Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS
<i>Commanding</i>			35%	45%	20%
<i>Visioning</i>		5%	36,66%	48,33%	8,33%
<i>Enrolling</i>		15%	37,5%	40%	7,5%
<i>Relating</i>			31,66%	53%	13,33%
<i>Coaching</i>			47,5%	35%	17,5%

Sumber: data olahan peneliti 2019

Berdasarkan hasil *primary study* yang telah dilakukan menunjukkan presentase nilai yang cukup signifikan pada skala penilaian netral. Selain itu masih ada responden yang memilih skala penilaian tidak setuju. Dilihat dari hasil kuesioner yang ada kepemimpinan pada Dapen Telkom belum berjalan optimal. Pada poin-poin pertanyaan dapat dilihat hasilnya yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kepemimpinan yang ada belum berjalan dengan optimal. Sebab masih ada yang memilih skala tidak setuju dan banyak juga yang memilih skala netral. Dimana pada poin pertanyaan *coaching* nilai tertinggi ada pada skala netral yaitu sebesar 47,5%. Selain itu pada poin pertanyaan *visioning* ada 5% responden yang memilih tidak setuju dan pada poin *enrolling* ada 15% yang memilih tidak setuju juga. Maka dari hasil *primary study* yang dilakukan pada Dana Pensiun Telkom yang melibatkan 20 orang responden dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada pada Dapen Telkom masih belum optimal.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, berikut adalah pertanyaan penelitian yaitu:

1. Seberapa tinggi kepemimpinan yang berada pada perusahaan Dapen Telkom?
2. Seberapa kuat budaya organisasi yang berada pada perusahaan Dapen Telkom?
3. Seberapa besar pengaruh budaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada Dapen Telkom?

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Perilaku Organisasi

Menurut (Robbins and Judge, 2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/perorangan, kelompok, dan struktur.

### 2.2 Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2002:22) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan. Sedangkan (Sukanto, 2000:178) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

### 2.3 Dimensi Kepemimpinan

Menurut (Campbell dan Samiec, 2005:123) menyatakan bahwa kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja mengesankan apabila ia menjalankan 5 dimensi kepemimpinan, antara lain:

1. *Commanding*: mengambil alih tanggung jawab dan segera mengambil keputusan untuk pencapaian kinerja secara cepat.
2. *Visioning*: kecakapan komunikasi pemimpin dalam menjelaskan kepada seluruh konstituen akan masa depan perusahaan.
3. *Enrolling*: kecakapan dari sang pemimpin dalam menciptakan peluang-peluang, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Hal ini berhubungan dengan kecakapan manajerial.
4. *Relating*: inti dari *relating* adalah satu yaitu harmonis.. Sebagai pemimpin, ia harus bisa membuat hubungan yang harmonis antara dirinya dengan para anak buah atau bawahan. Di samping itu, para bawahannya juga memiliki hubungan yang harmonis antara mereka.
5. *Coaching*: ialah keahlian melatih. Seorang pemimpin akan melatih bawahannya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pengembangan pada aktivitas sehari-hari, yang dimaksudkan disini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu melatih anggota timnya sehingga mereka menjadi mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### 2.4 Budaya Organisasi

Menurut (Darmawan, 2013) dalam budaya organisasi terdiri dari organisasinya itu sendiri, dimana organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain.

### 2.5 Dimensi Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan haikat-haikat budaya organisasi, menurut (Robbins dan Jugde, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientsi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

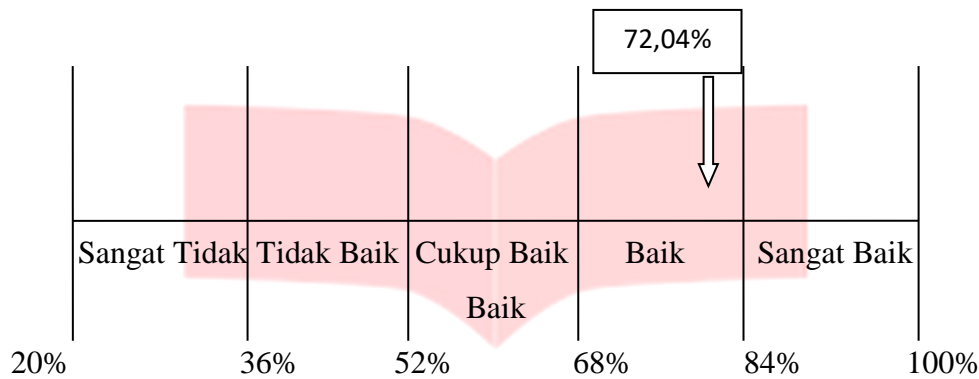
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

**3. Pembahasan**

**3.1 Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil tanggapan kuesioner dari responden dapat dilihat bahwa secara keseluruhan dari variabel kepemimpinan dan berdasarkan tanggapan para responden yang telah mengisi, dapat dilihat bahwa dari skor total kepemimpinan mendapatkan skor total angka sebesar 2273 dengan presentase sebesar 72,04% dari skor ideal sebesar 3200.

Dari pernyataan tersebut kemudian dapat dilihat dilihat garis kontinum budaya organisasi yaitu:



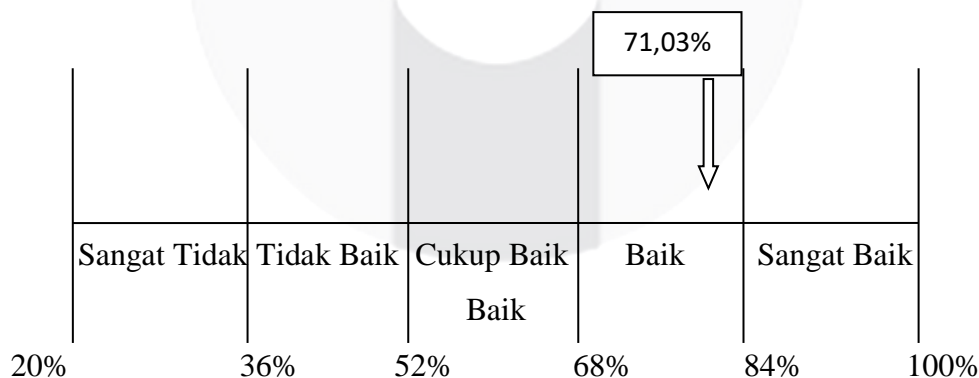
Gambar 4.5 Garis Kontinum Kepemimpinan

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan presentase total skor dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan yaitu mendapatkan hasil sebesar 71,03% maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada pada Dapen Telkom dikatakan baik, hal tersebut berarti kepemimpinan yang ada di Dapen Telkom dijalankan sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil tanggapan kuesioner dari responden bahwa secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi dan berdasarkan tanggapan para responden yang telah mengisi, dapat dilihat bahwa dari skor total budaya organisasi mendapatkan skor total angka sebesar 3158 dengan presentase sebesar 71,03% dari skor ideal sebesar 4800.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat garis kontinum budaya organisasi yaitu:



Gambar 4.6 Garis Kontinum Budaya Organisasi

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan presentase total skor dari seluruh tanggapan responden terhadap budaya organisasi dapat dilihat hasil presentase yang didapatkan sebesar 65,79% yang artinya budaya organisasi yang ada di Dapen Telkom cukup baik. Maksud dari budaya organisasi yang hasilnya cukup baik dapat diartikan bahwa karyawan telah memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut dengan baik.

**3.2 Analisis Statistik**

**3.2.1 Uji Normalitas**

Tabel 4.3 Hasil uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80 <sup>c</sup>
Exponential parameter. <sup>a,b</sup>	Mean	3,9252271
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,064
	Negative	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		1,022
Asymp. Sig. (2-tailed)		,247

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas kormogorov-smirnov pada tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang ada dinyatakan berdistribusi normal karena hasil perhitungan signifikansi yang ada menunjukkan hasil sebesar 0,247. Dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasumsi normal dan telah memenuhi syarat asumsi klasik.

### 3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,887	3,926		6,339	,000
	KEPEMIMPINAN	,645	,137	,472	4,723	,000

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan hasil perhitungan glesjer yang terdapat diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X atau kepemimpinan terhadap residual regresi adalah sebesar 0,251 > 0,05 sehingga variabel kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.2.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,887	3,926		6,339	,000
	KEPEMIMPINAN	,645	,137	,472	4,723	,000

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS versi 25 diatas maka mendapatkan hasil regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 24,887 + 0,645 X$$

Adapun interpretasi persamaan regresi linier sederhana diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,887 yang berarti apabila variabel budaya organisasi 0 (nol), maka kepemimpinan akan bernilai 24,887.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan mendapatkan nilai sebesar 0,645 yang artinya adalah apabila kepemimpinan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai budaya organisasi sebesar 0,645.

### 3.2.4 Uji T

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,887	3,926		6,339	,000
	KEPEMIMPINAN	,645	,137	,472	4,723	,000

Sumber: olahan data peneliti 2019



untuk dapat melihat hasil pengaruh kepemimpinan (X) terhadap budaya organisasi (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

1.  $H_0 = b = 0$  = tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi.
2.  $H_a = b \neq 0$  = terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, berikut adalah kaidah pengambilan keputusannya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%,  $\alpha = 0,05$  dan apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima begitupun sebaliknya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan telah diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dan berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,723 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai  $t_{hitung}$  4,723 >  $t_{tabel}$  1,667 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel budaya organisasi (Y).

### 3.2.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 <sup>a</sup>	,222	,212	5,16707

Sumber: olahan data peneliti 2019

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.8 diatas menggunakan software SPSS versi 25 dapat diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,222 sehingga berdasarkan perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,222 \times 100\%$$

$$KD = 22,2\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel independen kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen budaya organisasi (Y) adalah sebesar 22,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan-pembahasan yang ada pada bab sebelumnya dan disertai dengan teori-teori yang mendukung penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berdasarkan analisis deskriptif berada pada kategori baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan yang berada pada Dapen Telkom menurut karyawannya telah berjalan dengan baik dan dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang ada.
2. Variabel budaya organisasi berdasarkan analisis deskriptif berada pada kategori yang cukup baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan yang berada pada Dapen Telkom telah mampu memahami dan mengimplementasikan budaya organisasinya dengan cukup baik dan benar.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Dapen Telkom dan berdasarkan koefisien determinasi besar sumbangan dari variabel kepemimpinan yaitu mendapatkan hasil sebesar 22,2% terhadap budaya organisasi pada Dapen Telkom.

### 4.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, telah diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dana Pensiun Telkom Bandung. Sehingga untuk penelitian mendatang disarankan akan lebih baik untuk menganalisis faktor lain atau menambahkan faktor lain selain faktor kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada budaya organisasi seperti komitmen karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya sehingga dapat melengkapi penelitian ini dan penelitian sebelumnya.
2. Penelitian yang selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian pada perusahaan, lembaga ataupun pada sektor industri serta lain sebagainya. Hal tersebut dikarenakan pada setiap perusahaan, lembaga dan sektor industri memiliki tingkat objektivitas yang berbeda dalam penerapan kepemimpinan, sehingga bisa menimbulkan kemungkinan dan mendapatkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

3. Penelitian yang selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik analisis berupa analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

#### Daftar Pustaka

- Adi, I Wayan Asdita, I Made Sadha Suardikha, and I G. A. M. Asri Dwija Putri Putri. 2017. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN PENGGUNA SIMDA PADA KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 6(6): 2587–2616.
- Achmad Kuncoro, Engkos, dan Ridwan. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. : Andi Offset.
- Campbell, Samiec and Ellen Samiec. (2005). *5-D Leadership: Key Dimensions For Leading In The Real World*. First Edition. United States of America: Davies Black Publishing.
- Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Feriyanto, Andri, Triana., & Endang Shyta. (2015). *Pengantar*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Gibson, James L et al. (2006). *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition. McGraw Hill.
- Gholamzadeh, Dariush, Azadeh Tahvildar Khazaneh, and Manijeh Salimi Nabi. 2014. "The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture in Mafsa Company." *Management Science Letters* 4(9): 2161–70.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Statistik dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. (2006). *Penelitian Bisnis, Paradigma Kuantitatif*. Cikal Sakti, Grasindo.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Klein, Andrew S., Joseph Wallis, and Robert A. Cooke. 2013. "The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Empirical Study." *Journal of Management and Organization* 19(3): 241–54.
- Kreitner dan Kinichi. (2005). *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Kountur, Ronny. (2009). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Manajemen PPM, Jakarta.
- Lilik Handawiyah. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment Kediri." : 1–13.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moechar, Daniel. (2002). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramli, K. (2011). *Skala pengukuran dan instrumen penelitian*. <http://kamriantiramli.wordpress.com/2011/05/16/skala-pengukuran-dan-instrumen-penelitian/> 24 November 2012.
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Septiana, Anita, Sri Harini, and Sudarjati Sudarjati. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Humaniora* 9(1): 34.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, M. (2002). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: rineka cipta.
- Soehartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Aksara

- Subhan, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN AR-RANIRY Banda Aceh*. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 1, November 2012. Hlmn 85-101.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supomo, Bambang dan Indriantoro, Nur. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Triguno. (2000). *Budaya Kerja*, Golden Terayon Press. Jakarta.
- Umar, Husen. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulit
- Wahyuningsih, Hartati Dyah. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Rumah Sakit 'Yakksi' Gemolong Sragen." *Khasanah Ilmu* 6(2): 11–20.

