

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATUR NATURAL HOT SPRING

Jero Mangku Gangga Wicaksana¹, Anak Agung Dwi Widyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: jroganggatirtamas@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring.

Penelitian ini di lakukan di Batur Natural Hot Spring Pemandian air hangat di daerah Bangli Kintamani Batur yang berlokasi di Banjar Toya Bungkah dalam penelitian ini adalah karyawan Batur Natural Hot Spring, yang berjumlah 43 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode sampel jenuh, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Data dalam penelitian ini di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS V.25 for Windows

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyaw

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah segala kemampuan potensial yang dimiliki dan ada dalam diri manusia, yang meliputi kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan

teknis maupun manajerial di dalam organisasi atau perusahaan (Ardana dkk., 2012:3). Sehubungan dengan sumber daya manusia, karyawan atau pekerja memerankan peranan penting di dalamnya. Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik. Menurut Rivai & Basri (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkandengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Permana (2017) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peran mereka. Seorang karyawan yang memiliki pemimpin akan menjadi karyawan yang mempunyai kesadaran untuk melakukan semua tugasnya dengan sepenuh hati dan mempunyai kesadaran diri untuk ikut berinovasi dalam suatu perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan di bawa kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki pemimpin akan menjadi karyawan yang mempunyai kesadaran untuk melakukan semua tugasnya dengan sepenuh hati dan mempunyai kesadaran diri untuk ikut berinovasi dalam suatu perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan di bawa kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah motivasi kerja, Pemimpin harus mampu memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan melebihi ekspektasi dan melampaui kepentingan mereka sendiri. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya ditujukan pada Sumber Daya Manusia (SDM) dan secara khusus pada karyawan. Selain kepemimpinan transformasional dan motivasi ada juga yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu budaya organisasi. Robbins dan Judge (2014) menjelaskan budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Sutrisno (2010) budaya yang dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan dapat mempengaruhi karyawan dan mendorongnya untuk bersikap positif dan produktif. Sehingga meskipun nilai-nilai budaya tersebut tidak terlihat, tetapi keberadaannya merupakan kekuatan yang mengarahkan perilaku karyawan untuk berkinerja secara efektif.

Bedasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring”

TINJUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Menurut Robbins (2020) *Goal Setting Theory* hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan dan *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang di tetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang di harapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

2) Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan

organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

3) Kepemimpinan transformasional

Hasibuan (2018) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam 17 mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

4) Motivasi kerja

Abraham (2016) mendefinisikan motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Selanjutnya William (2016) menjelaskan motif sebagai suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai puas. Fillmore (2016) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi berasal dari

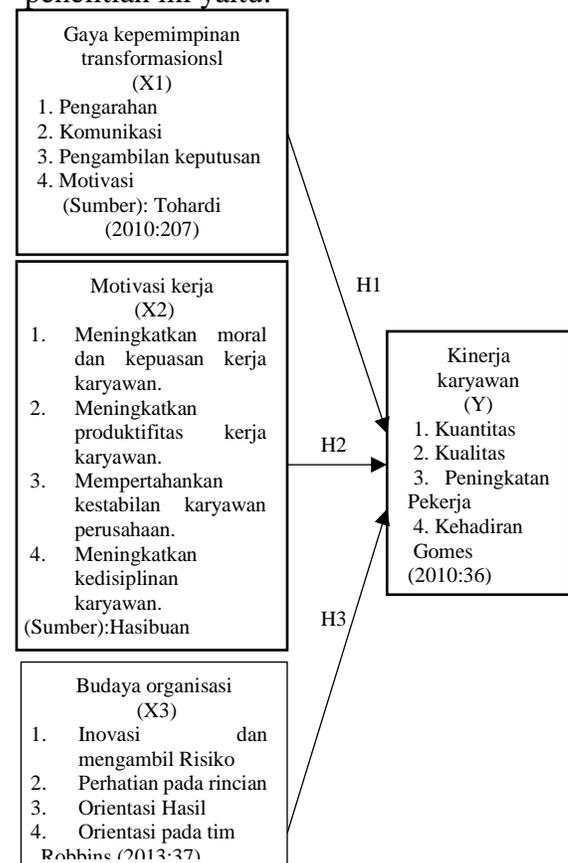
kata latin *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan.

5) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama ketika budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi serta menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Menurut Bolon (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai kunci yang dipercayai serta pengertian dari karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.

6) Hipotesis

Adapun modal penelitian dalam penelitian ini yaitu:



H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan .

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Batur Natural Hot Spring Pemandian air hangat di daerah Bangli Kintamani Batur Yang berlokasi di Banjar Toya Bungkah. Alasan di pilihnya Lokasi ini karena Batur Natural Hot Spring Pemandian air hangat yang berlokasi di Kintamani Batur ini merupakan tempat wisata satu satunya yang ada di Bali. objek yang diteliti adalah Batur Natural Hot Spring mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Untuk kepentingan penarikan sampel dari sebuah populasi, Suhartini diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penulis akan mengambil data secara populasi yaitu 43 responden. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, karena penelitian ini di samping ingin mendapatkan gambaran mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, juga ingin mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh variabel-variabel penelitian yang ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrmen

Setelah data dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

1. Uji validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat

ukur konstruk yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Uji reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau mendekati normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3) Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Uji

heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018), analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dengan analisis regresi linear berganda dengan rumus,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 : Variabel Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Variabel Motivasi kerja

X_3 : Variabel Budaya organisasi

b_1 : Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional

b_2 : Koefisien Regresi Variabel Motivasi kerja

Y : Kinerja karyawan

2) Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui kelayakan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring di Kintamani Bangli.

3) Uji- t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel kinerja karyawan secara parsial terhadap variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t = Besarnya nilai t-hitung

b_i = Koefisien regresi

Sb_i = standar deviasi b_i

Langkah-langkah pengujian :

- a) Merumuskan hipotesis statistik
 H_0 : $\beta = 0$, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
 H_a ; $\beta \neq 0$, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- b) Kriteria daerah penerimaan dan penolakan H_0
 1. H_0 ditolak apabila $\text{Sig. } t < \alpha$
 2. H_0 diterima apabila $\text{Sig. } t \geq \alpha$
- c) Uji penarikan kesimpulan
 - 1) Jika nilai signifikan t hitung $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 - 2) Jika nilai signifikan t hitung $\geq 0,05$ H_a ditolak dan H_0 diterima ini berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Batur Natural Hot Spring

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,094 serta nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini

berarti bahwa semakin optimal penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Batur Natural Hot Spring, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan

Kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan (Rifferty, (2017). Sedangkan menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

2) **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batur Natural Hot Spring**

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,419 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring, sehingga hipotesis

kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan Batur Natural Hot Spring, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai hubungan erat dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Mayoman, dkk 2015).

3) **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batur Natural Hot Spring**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,147 serta nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di Batur Natural Hot Spring, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan keterbukaan lingkungan dimana karyawan dengan mudah berbagi ide serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan membantu satusama lain, lingkungan ini dapat dikembangkan

dengan adanya budaya organisasi yang mereka miliki. Budaya yang kuat akan mempermudah komunikasi dan partisipasi yang dilakukan secara efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2010), budaya yang dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan dapat mempengaruhi karyawan dan mendorongnya untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif, sehingga meskipun nilai-nilai budaya tersebut tidak terlihat, tetapi keberadaannya merupakan kekuatan yang mengarahkan perilaku karyawan untuk berkinerja secara efektif.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang berkaitan dengan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring. Hal ini berarti bahwa semakin optimal penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Batur Natural Hot Spring, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan Batur Natural Hot Spring, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batur Natural Hot Spring. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di Batur Natural Hot Spring, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan antara lain sebagai berikut:

- 1) Dalam proses pengambilan data, informasi yang di berikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal initerjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.
- 2) Penelitian hanya dilakukan di satu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kepemimpinan transformasional, pernyataan mengenai *intellectual simulation* merupakan pernyataan dengan penilaian paling kecil. Oleh karena itu, diharapkan bagi pimpinan Batur Natural Hot Spring Kintamani Bangli dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan perusahaan ke arah yang lebih baik.
- 2) Pada variabel motivasi kerja, pernyataan mengenai *achievement* (prestasi) merupakan pernyataan dengan penilaian paling kecil. Oleh karena itu, diharapkan bagi pimpinan Batur Natural Hot Spring Kintamani Bangli dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan sehingga karyawan Perusahaan Batur Natural Hot Spring Kintamani Bangli agar dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan.
- 3) Pada variabel budaya organisasi, pernyataan mengenai jarak dari manajemen merupakan pernyataan dengan penilaian paling kecil. Oleh karena itu,

diharapkan bagi pimpinan Batur Natural Hot Spring Kintamani Bangli untuk dapat terhubung dengan sisi emosional karyawan, sehingga proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

- 4) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya beban kerja karyawan, lingkungan kerja, dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ahmed, I Nawaz, M.M; Iqbal, N; Ali, I; Shaukat, Z; Usman, A. 2010. Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of university of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business*
- Anaroga, P. 1992. Psikologi kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati; I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan â€œJurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519-531.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1-8.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.

- Hadari Nawawi & Martini Hadari, 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John M. Kanopaske, Robert. Matteson, Michael T, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Khoirusmadi. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Karim, S., & Aceh, F. P. U. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116-130.
- Malthis. Robert L. Jackson John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nawawi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berau Coal Kabupaten Berau". *Dalam Jurnal Eksis Riset*. Volume 8 No. 1. Hal 2001 – 2181 Kabupaten Berau : Politeknik Negeri Samarinda.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Putri, R. E. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungandaerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Supardi, M.d., 2006. *Metodologi Penelitian. Mataram* : Yayasan Cerdas Press.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357-2747.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rsud liun kendage tahuna kabupaten sangihe. *KESMAS*, 7(5).
- Usman, H, 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Voon et al. 2011. "The Influence of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia". *International Sciencess*. Volume 2 No. 1. Hal 24 – 32. Malaysia : University of
- Wiludjeng, SP, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.