
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) MARKETING OPERATION REGIONAL I MEDAN

Melly Hidayati¹, M. Amri Nasution², Rani Rahim³

^{1,2,3} Universitas Dharmawangsa

amrinasution@dharmawangsa.ac.id, ranirahim@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 25 Oktober 2024

Revised: 29 Oktober 2024

Accepted: 02 November 2024

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance*

Abstract: *This study aims to examine the influence of organizational culture and leadership on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan. The research utilized a quantitative method with a sample of 52 permanent employees. The analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that both organizational culture and leadership have significant positive effects on employee performance, individually and simultaneously. The coefficient of determination showed that 43.8% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and leadership.*

PENDAHULUAN

Dalam era kompetitif dewasa ini, organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing yang tidak hanya bertumpu pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor internal penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja tidak hanya menjadi tolok ukur produktivitas individu, tetapi juga menjadi refleksi atas efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi memberikan kerangka nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan dari setiap anggota organisasi. Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2015:226) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Dalam konteks ini, budaya organisasi dapat menjadi instrumen kolektif yang mengarahkan perilaku dan membentuk identitas organisasi.

Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai sarana integrasi internal dan adaptasi eksternal (Yulk dalam Sunyoto, 2012:227). Integrasi internal memungkinkan setiap individu dalam organisasi memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana bekerja dan berinteraksi satu sama lain, sedangkan adaptasi eksternal membantu organisasi merespons perubahan lingkungan dan ekspektasi pemangku kepentingan secara tepat. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat stabilitas sistem sosial dan meningkatkan efisiensi kerja (Kreitner & Kinicki, 2014:67).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam mengarahkan dan memobilisasi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tugas yang harus dilakukan serta memfasilitasi pencapaian tujuan bersama (Yulk dalam Usman, 2014:309). Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan membangun kepercayaan antar anggota tim, sehingga mampu menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Edwin Ghiselli dalam Handoko (2013:295) mengemukakan bahwa indikator keberhasilan kepemimpinan mencakup kemampuan mengawasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif, serta kebutuhan untuk berprestasi. Dengan demikian, pemimpin yang memiliki karakteristik tersebut diharapkan mampu membawa organisasi ke arah pencapaian kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya penting untuk pengambilan keputusan strategis, tetapi juga berdampak langsung terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Dalam kerangka hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, banyak penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan. Ahmad Kurniawan (2017), misalnya, menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula penelitian oleh Andi Damuji (2016) yang membuktikan pengaruh simultan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan sebagai salah satu perusahaan BUMN strategis, memiliki tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta pola pelimpahan tugas oleh pimpinan yang belum proporsional. Kondisi ini mencerminkan perlunya penguatan nilai budaya organisasi serta perbaikan dalam sistem kepemimpinan di lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) MOR I Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan budaya dan kepemimpinan yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data utama. Penelitian dilakukan di PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan yang berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 8-10, Medan Barat, Kota Medan. Penelitian berlangsung sejak bulan Desember 2017 hingga selesai pada pertengahan tahun 2018. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 52 responden yang dianggap telah mewakili populasi secara proporsional.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi perusahaan, buku-buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur lain yang relevan. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang telah didefinisikan secara operasional, dan diukur dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, dari "Sangat Setuju (5)" hingga "Sangat Tidak Setuju (1)".

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas: (1) Budaya organisasi (X1) yang diukur dengan tujuh indikator, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Sunyoto, 2015); (2) Kepemimpinan (X2) yang diukur dengan enam indikator, yaitu kemampuan supervisi, kebutuhan berprestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif (Handoko, 2013); serta (3) Kinerja karyawan (Y) yang diukur berdasarkan empat indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik

deskriptif dan inferensial. Tahapan pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk naratif sebagai berikut:

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan penilaian positif terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan di lingkungan perusahaan. Variabel budaya organisasi memperoleh skor rata-rata yang tinggi pada indikator orientasi hasil dan orientasi tim, yang menunjukkan bahwa karyawan menghargai target kerja serta kolaborasi dalam kelompok. Demikian pula, variabel kepemimpinan memperoleh skor tinggi pada indikator kemampuan supervisi dan inisiatif, mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap peran pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan dan mendorong inovasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan perangkat SPSS, maka dapat diberikan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No. Item	r_{xy} (variabel X ₁)	r_{xy} (variabel X ₂)	r_{xy} (variabel Y)	r_{tabel}	Keterangan
1	0,404	0,442	0,531	0,273	Valid
2	0,606	0,676	0,660	0,273	Valid

3	0,525	0,342	0,432	0,273	Valid
4	0,403	0,391	0,471	0,273	Valid
5	0,658	0,710	0,474	0,273	Valid
6	0,456	0,845	0,803	0,273	Valid
7	0,402	0,472	0,308	0,273	Valid
8	0,487	0,507	0,322	0,273	Valid
9	0,297	0,845	0,422	0,273	Valid
10	0,449	0,348	0,510	0,273	Valid
11	0,520	0,845	0,697	0,273	Valid
12	0,616	0,446	0,803	0,273	Valid

Sebagaimana ditunjukkan oleh tabel diatas, bahwa seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi masing-masing item terhadap total skor variabel berada di atas r-tabel (0,273). Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang berarti instrumen penelitian ini reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	Simpulan
Varibel Budaya Organisasi (X₁)	,704	Reliabel
Varibel Kepemimpinan (X₂)	,803	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	,765	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, ditandai oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64865281
Most Extreme Differences	Absolute	,070

	Positive	,070
	Negative	-,050
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

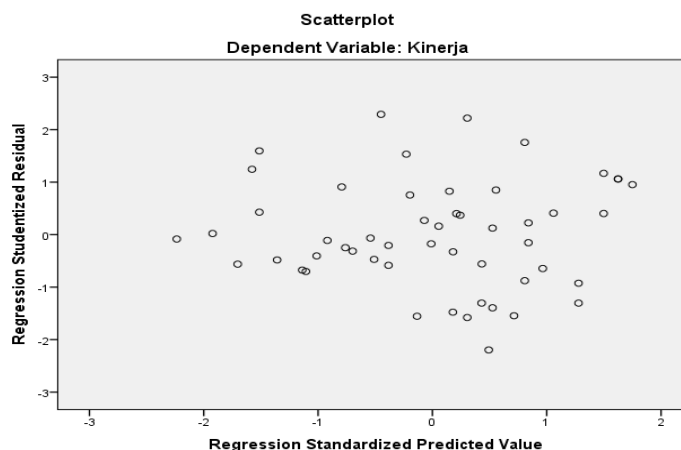
Uji multikolinieritas menghasilkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1, menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	9,659	7,287		1,326	,191		
¹ Budaya_Organisasi	,294	,111	,291	2,654	,011	,951	1,052
Kepemimpinan	,514	,106	,533	4,854	,000	,951	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola titik yang menyebar secara acak, yang menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,659	7,287		1,326	,191
1 Budaya_Organisasi	,294	,111	,291	2,654	,011
Kepemimpinan	,514	,106	,533	4,854	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,109 + 0,317X_1 + 0,592X_2$$

Konstanta sebesar 5,109 menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 5,109. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,317 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,317 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien X_2 sebesar 0,592 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan budaya organisasi.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung = 2,654 > t tabel = 1,676, dengan signifikansi 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai t hitung = 4,854 > 1,676, dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja juga signifikan secara statistik.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesisi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,659	7,287		1,326	,191
1 Budaya_Organisasi	,294	,111	,291	2,654	,011
Kepemimpinan	,514	,106	,533	4,854	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung = 19,108 > F tabel = 3,19, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina MOR I Medan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesisi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	279,043	2	139,522	19,108	,000 ^b
1	Residual	357,783	49	7,302		
	Total	636,827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa 43,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koef.Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,662 ^a	,438	,415	2,702	1,858

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung teori Mangkunegara (2015), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk faktor individu dan lingkungan organisasi. Temuan ini juga selaras dengan Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2015), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu mempengaruhi cara kerja anggota organisasi dan berdampak pada produktivitas. Di sisi lain, peran kepemimpinan yang efektif

seperti yang dikemukakan oleh Ghiselli dalam Handoko (2013) terbukti memiliki dampak lebih besar terhadap pencapaian kinerja, terutama dalam aspek motivasi dan pengambilan keputusan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua pilar penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas budaya dan kepemimpinan akan berdampak langsung terhadap terciptanya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Tan dalam Sudaryono (2017:83), yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi melalui internalisasi nilai-nilai kerja yang mendorong semangat kolektif karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk kebiasaan kerja yang disiplin, semangat kerja tim yang tinggi, serta tanggung jawab personal terhadap kualitas hasil kerja. Di PT. Pertamina MOR I Medan, keberadaan budaya kerja yang menekankan pada orientasi hasil, inovasi, dan kolaborasi terbukti mampu menciptakan karyawan yang terarah dan berorientasi pada pencapaian target.

Lebih lanjut, pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam membangun atmosfer kerja yang produktif dan harmonis. Pemimpin yang visioner dan mampu memotivasi bawahan secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Yulk dalam Usman (2014:309), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial yang bertujuan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi melalui pemberdayaan individu dan kelompok kerja.

Menariknya, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan (dengan koefisien regresi lebih besar) relatif lebih kuat dibandingkan budaya organisasi. Fakta ini menunjukkan bahwa faktor manusia dalam struktur organisasi, khususnya pemimpin langsung, memiliki dampak yang sangat nyata terhadap performa karyawan sehari-hari. Hal ini konsisten dengan temuan Ghiselli (dalam Handoko, 2013) bahwa indikator seperti ketegasan, inisiatif, dan kecerdasan pemimpin sangat berkontribusi pada kinerja organisasi karena mempengaruhi proses komunikasi dan pemberian umpan balik dalam pekerjaan.

Secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan mampu menjelaskan 43,8% variasi kinerja karyawan. Meski demikian, terdapat 56,2% faktor lain yang belum dijelaskan dalam

model ini. Ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksternal seperti kompensasi, keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), keterlibatan kerja (*employee engagement*), dan kondisi lingkungan fisik kerja juga memerlukan eksplorasi lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, aspek psikologis seperti stres kerja, motivasi intrinsik, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja individu.

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Pertamina MOR I Medan. Pertama, penting bagi perusahaan untuk terus melakukan penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi tantangan era digitalisasi dan disrupsi teknologi. Kedua, program pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi (*competency-based leadership training*) harus menjadi agenda strategis untuk menghasilkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola pekerjaan, tetapi juga menginspirasi bawahannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan dari studi terdahulu seperti Ahmad Kurniawan (2017) dan Andi Damuji (2016), yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, studi ini memiliki kekhasan dalam konteks sektor BUMN energi nasional, yang secara struktural dan kultural memiliki kompleksitas tersendiri dibandingkan sektor swasta. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya terletak pada konfirmasi teoretis, tetapi juga dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik strategis Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang ditandai dengan nilai-nilai seperti orientasi hasil, inovasi, stabilitas, dan kerja tim terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan terarah. Demikian pula, kepemimpinan yang ditandai oleh kemampuan supervisi, inisiatif, kecerdasan, dan ketegasan secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Secara parsial, kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan budaya organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi. Hal ini menandakan bahwa peran pemimpin dalam proses pengambilan keputusan,

pembinaan, dan pemberian motivasi memiliki dampak langsung terhadap pencapaian performa kerja karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi sebesar 43,8% terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari iklim organisasi yang kondusif serta kepemimpinan yang efektif.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi manajemen untuk memperkuat sistem nilai organisasi dan mengembangkan program pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang progresif dan adaptif serta membangun gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif agar mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas karyawan secara berkesinambungan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan gaya komunikasi organisasi, serta memperluas unit analisis ke sektor industri atau BUMN lainnya agar dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–58.
- Andi, D. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 112–123.
- Ayu, F. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 51–63.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A.. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sudaryono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian: Lengkap dengan Perhitungan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunoyo, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.