

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Nurul Miftahul Azizah
nurulmiftahulazizah@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at the Department of Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Cilacap Regency. So the objectives to be achieved in this study are: 1) To determine the effect of Leadership Style on Employee Performance at the DPKUKM Office of Cilacap Regency. 2) To determine the influence of Organizational Culture on Employee Performance at the DPKUKM Office of Cilacap Regency. 3) To determine the simultaneous influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the DPKUKM Office of Cilacap Regency. The results of this study indicate that: 1) Leadership style has a positive effect on employee performance at the Department of Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Cilacap Regency. 2) Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance at the Office of Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Cilacap Regency. 3) Leadership Style and Organizational Culture simultaneously influence Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap. Maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPKUKM Kabupaten Cilacap. 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPKUKM Kabupaten Cilacap. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPKUKM Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap. 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap. 3) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

A. Latar Belakang.

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset perusahaan yang nilainya sangat penting dan berguna dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Perusahaan harus mampu

memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan baik yaitu dengan cara pengelolaan yang tepat, maka perusahaan ataupun organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Douglas menjelaskan bahwa “perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi” (Sagala dan Sipahutar, 2022). Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam (Pratikto, 2020) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pegawai menurut Hasibuan dalam (Manalu, 2021) adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Antou dalam (Silfiyana dkk., 2022) antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan kesatuan yang saling bergantung satu sama lain, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Sebelum membentuk budaya organisasi yang dinamis maka diperlukan pemimpin yang bisa memberi motivasi bawahannya dan mengarahkan bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi (Abdi dkk., 2020).

Isnaini dan Karim (2021) menjelaskan sosok pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat memecahkan masalah dengan tepat. Selain itu Maddatuang dkk., dalam Syamsibar, (2022) mengatakan bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan

seluruh potensi pegawai dalam lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut Tarigan & Tarigan, (2020) diartikan sebagai nilai dan simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama dalam suatu perusahaan sehingga anggota perusahaan merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota perusahaan tersebut merasa berbeda dengan perusahaan lain.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi alat yang dapat menambah kedekatan anggota kelompok organisasi, sehingga sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (dalam Windrawati dkk., 2020). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap, diperoleh fakta bahwa kepemimpinan yang kurang tegas menyebabkan pegawai bertindak bebas dan merasa aman seperti masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja dan proses pengambilan keputusan yang berlangsung lama. Selain itu, kurangnya melakukan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan instansi, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

B. Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan terhadap suatu organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Menurut Robbins dalam Tewal dkk., (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Menurut Thoha dalam Fahmi dkk., (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada

saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Menurut Hasibuan dalam (Hasnawati dkk., 2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hidayat, (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang khas pada saat mempengaruhi pegawainya, sehingga apa yang dipilih oleh pemimpin dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Zulaihah, (2017) gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan seseorang pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain. Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi .

Hasnawati dkk., (2021) menyebutkan bahwa secara umum terdapat gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis
- b. Gaya Kepemimpinan Birokrasi
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- d. Gaya Kepemimpinan Delegatif
- e. Gaya Kepemimpinan Transaksional
- f. Gaya Kepemimpinan Transformasional
- g. Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant*)
- h. Gaya Kepemimpinan Karismatik
- i. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard dalam (Thoah, 2020) terdiri dari empat indikator yaitu:

- a. Instruksi

Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit memberi dukungan. Pemimpin memberikan

instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi bawahannya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

b. Konsultasi

Pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin akan menjelaskan keputusan dan kebijakan yang diambil dan akan menerima pendapat dari bawahannya. Tetapi pemimpin masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas bawahannya.

c. Partisipasi

Pemimpin menekankan pada banyak memberi dukungan namun sedikit memberikan pengarahan. Pemimpin menyusun keputusan bersama dengan bawahannya. dan mendukung usaha-usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas.

d. Delegasi

Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin lebih banyak mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Darodjat dalam (Santosa dan Syarifuddin, 2021) adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Tosi dkk., dalam (Badu dan Djafri, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Robbins dalam (Badu dan Djafri, 2017) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut Schein dalam (Badu & Djafri, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Sehingga pola dasar itu harus

diajarkan kepada anggota termasuk anggota baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Cushway dan Lodge dalam (Badu dan Djafri, 20171) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Ada beberapa indikator yang bisa dipakai untuk mengetahui suatu budaya suatu organisasi kuat atau lemah, menurut Anderson dan Kryprianou dalam (Sari, 2009) indikator tersebut adalah:

- a. Adanya rasa saling mempercayai antar seluruh anggota organisasi,
- b. Adanya keterbukaan dan pertukaran komunikasi,
- c. Ada upaya saling memberi masukan (*considerate, supportive*),
- d. Pada umumnya mayoritas pemecahan masalah dilakukan secara bersama (kelompok) dengan sistem musyawarah untuk mufakat,
- e. Setiap anggota memiliki kemandirian dalam bekerja (*no intercentions*)

Budaya organisasi sebagai sistem nilai memiliki 7 indikator menurut Robbins dalam (Harahap, 2011) yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, untuk mengukur tingkat dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai agar inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, untuk mengukur para pegawai dalam memperhatikan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, untuk mengukur manajemen dalam memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, untuk mengukur keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, untuk mengukur kegiatan kerja yang diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

- f. Keagresifan, untuk mengukur orang-orang itu agresif dan kompetitif bukan hanya santai-santai.
 - g. Stabilitas, untuk mengukur kegiatan organisasi yang menekankan dipertahankannya *status quo* bukannya pertumbuhan
3. Kinerja Pegawai

Menurut Fadri dalam (Mappaware dan Syarifuddin, 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai melambangkan keyakinan luas pegawai tentang motivasi dan kemampuannya terhadap pencapaian organisasi. Menurut Hariandja dalam (Mappaware dan Syarifuddin, 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang merupakan cerminan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga kinerja akan mempengaruhi dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Gozal dkk., 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma dalam (Wibowo dkk., 2022) kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, dan kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Berdasarkan uraian kinerja pegawai menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas

Menurut model Partner Lawyer dalam (Shaleh, 2018), kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan keputusan kerja

Indikator kinerja pegawai menurut Dharma dalam (Dermawan dkk., 2022) terdiri dari:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dapat dihasilkan oleh pegawai. Misalnya jumlah yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

C. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif karena pengujian hipotetis yang digunakan menggunakan statistik (Sugiyono, 2015) Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif, digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015).

D. Sumber Data

Menurut Hardani dkk., (2020) adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan cara melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket atau kuesioner dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, berupa laporan, profil, dan atau pustaka.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden pada Kantor Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap. Skala pengukuran ini menggunakan skala likert. Pengukuran menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap jawaban sehingga dapat dihitung.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengatur skor pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (V Wiratna Sujarweni, 2015:104). Penelitian ini menggunakan sejumlah statemen skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statemen tersebut

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2015) observasi merupakan suatu proses yang kompleks dengan mengamati secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala alam

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018:137). Tujuan wawancara adalah mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan oleh responden sehingga data yang dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik. Yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan determinan.

G. Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap)” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada DPKUKM Kabupaten Cilacap secara parsial. Berdasarkan pada hasil t hitung sebesar 2.143 dan t tabel 1,669 atau sig $\alpha = 0,036$ lebih kecil dari 0,05.
2. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada DPKUKM Kabupaten Cilacap secara parsial. Berdasarkan pada hasil t hitung sebesar 2.143 dan t tabel 1,669 atau sig $\alpha = 0,036$ lebih kecil dari 0,05.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di DPKUKM Kabupaten Cilacap. Berdasarkan pada hasil uji f diperoleh nilai f hitung 5,400 lebih besar dari f tabel 3,14.

Daftar Pustaka

- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dermawan, M., Multazam, A., Atmaja, I. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 110.
- 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. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 53.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, 1414 - 1415.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*. Semarang: Semarang University Press.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F, Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Sulawesi Selatan: Pusaka Almada.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Santosa, Y. M., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung. *e-Proceeding of Management*, 3479.
- Sari, E. (2009). *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. Jayabaya Universitas Press.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., . . Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syamsibar. (2022). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *Journal of Management* , 129.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Edueco*, 41.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Orafindo.
- Thoah, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo, N. A., Abidin, M. Z., Firmansyah, R. D., Setyawardani, R. D., & Rahma, A. (2022). Manajemen Sarana Prasarana Kantor Guna Menunjang Kinerja Karyawan di CV Bumi Buana Citra. *Jurnal Manajemen Purna Iswara*, 19-20.
- Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory Pendekatan Situasional. *Al-Tanzimi*, 77.