

## **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJAKARYAWAN DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH METRO**

**Karnila Ali<sup>1</sup> dan Didiek Wijaya Agustian<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro

e-mail: [karnila.ali85@gmail.com](mailto:karnila.ali85@gmail.com)

### **Abstract**

Industri layanan medis saat ini semakin kompetitif. Hal ini mendorong rumah sakit rumah sakit untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Tak terkecuali Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Permasalahan dalam penelitian ini ada untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan sebanyak 93 dari populasi 170 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equations Modeling*). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa (1). budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (2). gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3). Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keyword: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

### **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja

karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-symbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi

tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin dan Masrurukhin, 2006).

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Metro, dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan berupa jasa pelayanan yang mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat signifikan. Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi selama ini belum pernah ada. Hal ini sesuai pengakuan dari ketua diklat Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh staf Rumah Sakit Muhammadiyah Metro mengenai belum banyak dilakukannya penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan masalah tersebut, seperti misalnya masalah kepuasan kerja.

Berdasarkan ulasan tersebut, penelitian ini akan menganalisis “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian adalah untuk Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

## 2. DESKRIPSI TEORETIK

### 2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2010). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya

berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, 1996, dalam Cahyono 2008).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

### 2.2 Indikator Budaya Organisasi

Lebih lanjut Denison and Misra (2007:127) merumuskan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Misi : misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Konsistensi: konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.
3. Adaptabilitas: Adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.
4. Pelibatan: Pelibatan adalah proses pengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan

kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008).

Sing-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2009), mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.
2. Gaya Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.
3. Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.
4. Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkansaran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif untuk pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh partisipasi bawahan.

Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya

#### 2.4 Kepuasan Kerja

Wexley dan Yulk (1992) dalam Waridin dan Masrukhin (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu

terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Lodge dan Derek (2008), berpendapat bahwa orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pegawai akan mersa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu pula sebaliknya. Lawler dalam Robbins (2006), mengatakan ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

#### 2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya (Surbekti dan Suharnomo, 2013). Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka

pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Robbins (2008), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dessler (2012) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Metro yang berjumlah 170 karyawan. Dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Simple Random Sampling* agar memperoleh sampel representatif. Sampel diambil dari total populasi sebagai wakil dari populasi yang merupakan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 93 responden.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{170}{1 + 170(0,10)^2} = \frac{170}{16,87} = 92,7232$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Berdasarkan perhitungan diatas, Untuk mempermudah pengumpulan data, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 93 orang.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2016), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,300).

Berdasarkan hasil analisa, dilihat bahwa untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien yang lebih besar daripada 0,300. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang membentuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid .

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

### 4.2 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang telah dilakukan memiliki distribusi data yang normal

atau tidak. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan

memperhatikan Hasil uji normalitas dapat pada tabel berikut:

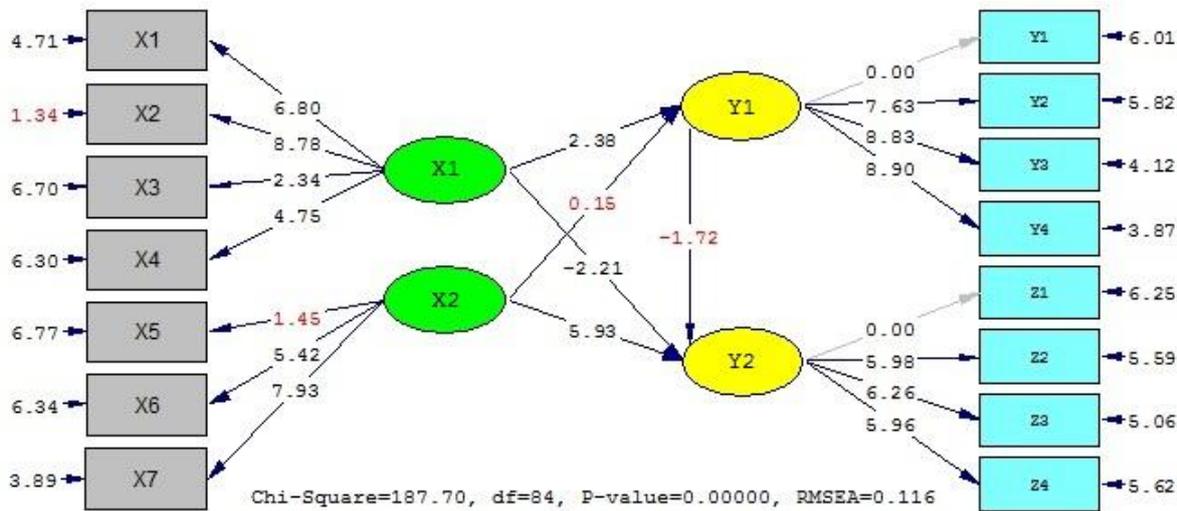
No	Variabel	L hitung	L tabel	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0.090	0.092	Normal
2	Gaya Kepemimpinan	0.066	0.092	Normal
3	Kepuasan Kerja	0.060	0.092	Normal
4	Kinerja karyawan	0.085	0.092	Normal

**4.3 SEM (Structural Equation Modeling)**

**4.3.1 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur**

Setelah uji analisis dilakukan, berikutnya adalah melakukan perhitungan dan menguji

masing-masing koefisien jalur sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini:



Result of the path coefficient calculation ( $t_{value}$ )

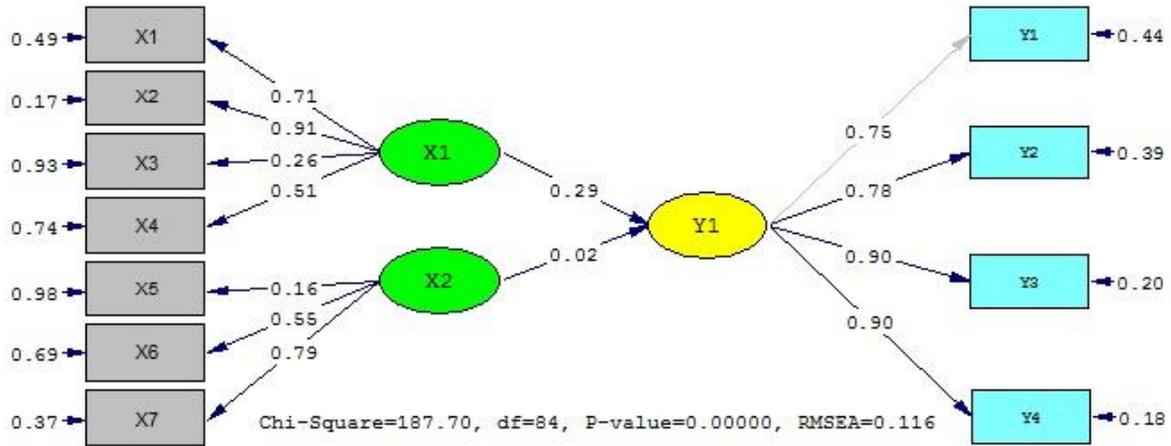
No.	Variable	Path Coefficients ( $\rho$ )		Decision	Conclusion
		SLF*	$t_{value}$		
1	$Y_1$ on $X_1$	0,29	2,38	$H_0$ Unacceptable	Significant
2	$Y_1$ on $X_2$	0,02	0,15	$H_0$ Acceptable	Unsignificant
3	$Y_2$ on $Y_1$	-0,24	-1,72	$H_0$ Acceptable	Unsignificant
4	$Y_2$ on $X_1$	1,08	-2,21	$H_0$ Unacceptable	Significant
5	$Y_2$ on $X_2$	-0,16	5,93	$H_0$ Unacceptable	Significant

\*Standardized Loading Factor

**4.3.2 Koefisien Jalur Sub-Struktur 1**

Model analisis koefisien jalur sub-struktur 1 dinyatakan dalam bentuk persamaan  $Y_1 =$

$\beta_{31}X_1 + \epsilon_1$ . Pengujian ini akan memberikan pengambilan keputusan uji hipotesis 1.

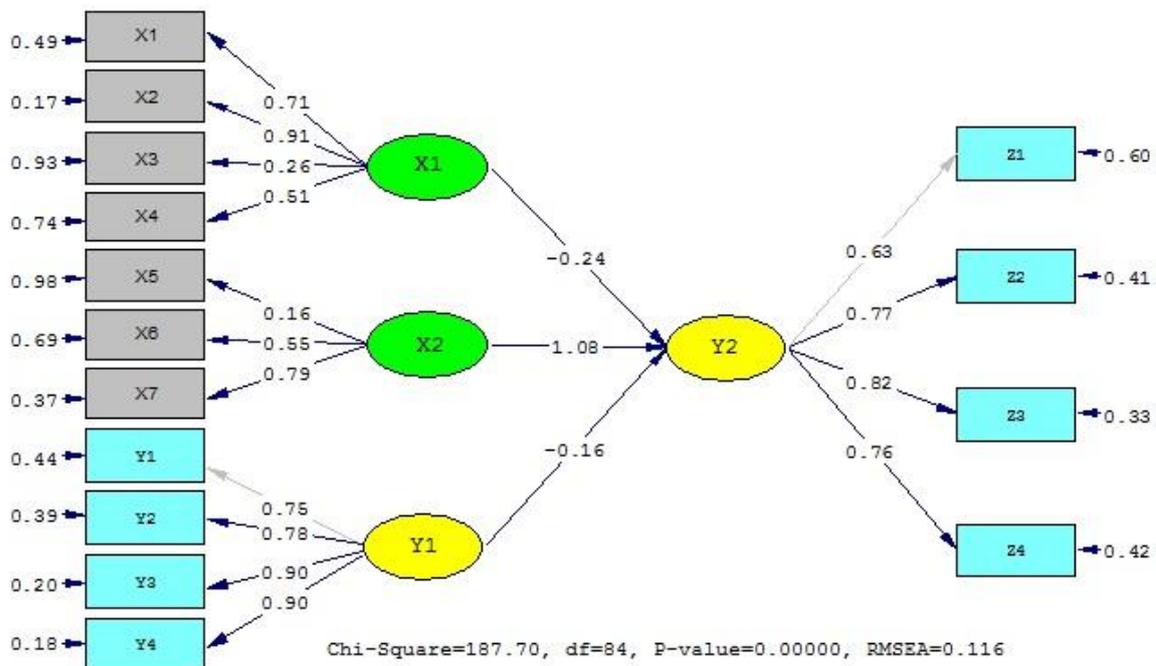


Berdasarkan pengujian sub-struktur 1 diperoleh koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) sebesar 0,29 dan nilai  $t_{value} = 2,38 > t_{table(0,05;93)} = 1,99$ , maka  $H_0$  diterima dan koefisien jalur  $\beta_{31}$  adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur ( $\beta_{32}$ ) sebesar 0,02 dan nilai  $t_{value} = 0,15 < t_{table(0,05;93)} = 1,99$ , maka  $H_0$  ditolak dan koefisien jalur  $\beta_{32}$  adalah tidak

signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**4.3.3 Koefisien Jalur Sub-Struktur 2**

Model analisis koefisien jalur sub-struktur 2 dinyatakan dalam bentuk persamaan  $Y_2 = \beta_{41}X_1 + \beta_{42}X_2 + \beta_{43}Y_1 + \epsilon_2$ . Pengujian ini akan memberikan pengambilan keputusan uji hipotesis 3, 4, dan 5.



Berdasarkan pengujian sub-struktur 2 diperoleh koefisien jalur ( $\beta_{41}$ ) sebesar -0,24 dan nilai  $t_{value} = -2,21 < t_{table(0,05;93)} = 1,99$ , maka  $H_0$

ditolak dan koefisien jalur  $\beta_{41}$  adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Koefisien jalur ( $\beta_{42}$ ) sebesar 1,08 dan nilai  $t_{value} = 5,93 > t_{table(0,05;93)} = 1,97$ , maka  $H_0$  ditolak dan koefisien jalur  $\beta_{42}$  adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur ( $\beta_{43}$ ) sebesar -0,16 dan nilai  $t_{value} = -1,72 < t_{table(0,05;93)} = 1,99$ , maka  $H_0$  ditolak dan koefisien jalur  $\beta_{43}$  adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

perhitungan koefisien jalur dan  $t_{value}$  untuk keperluan pengujian hipotesis yang ditetapkan, menunjukkan bahwa dua koefisien jalur  $> 0,05$  dan  $t_{value} > 1,99$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan dua jalur adalah signifikan

Secara keseluruhan diagram jalur *standardized solution* pada masing-masing variabel melalui program *Linear Structural Relationship* digambarkan sebagai berikut:

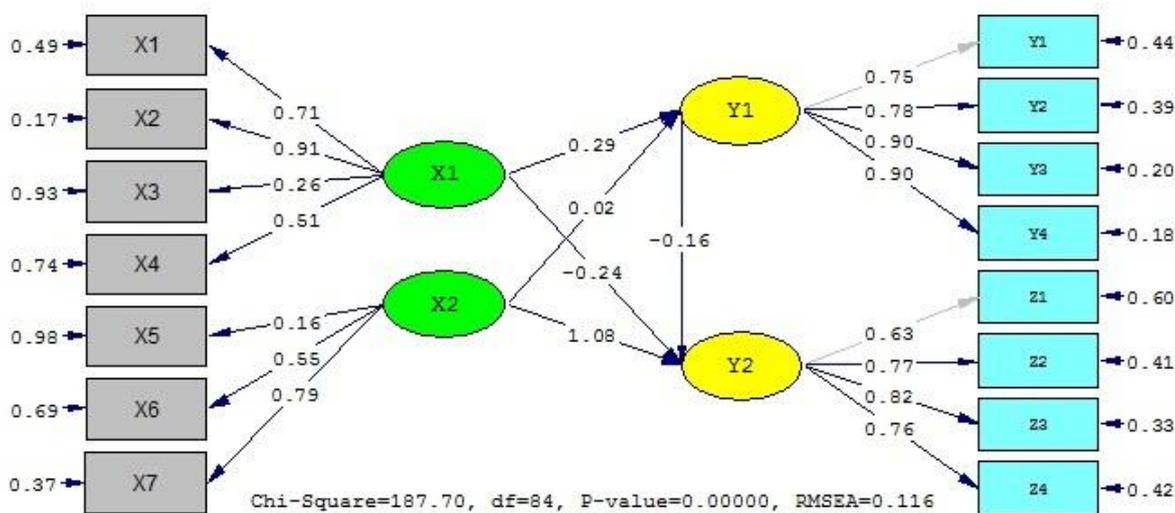


Figure 3 - The Path Coefficient Sub-Structure 2

Berdasarkan gambar 3, *path diagram standardized solution*, selain adanya pengaruh langsung (*direct*), terdapat pengaruh total dan tidak langsung (*indirect*) antar variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y). Berdasarkan output *linear structural relationship* tentang *standardized total effect* menunjukkan bahwa: (1) nilai pengaruh (*effect*)  $X_1$  ke  $Y_2$ , dan  $X_2$  ke  $Y_2$  sama dengan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) masing-masing variabel tersebut, karena tidak dimediasi oleh variabel lain (variabel intervening), (2) nilai pengaruh (*effect*)  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  juga sama dengan penjumlahan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) variabel tersebut, karena tidak dimediasi oleh variabel intervening, (3) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $X_1$  terhadap  $Y_2$  melalui  $Y_1$

sebesar  $0,24 \times 0,16 = 0,0384$ , karena adanya variabel lain (variabel intervening) yaitu  $Y_1$  sebesar 0,16, sedangkan total pengaruhnya adalah sebesar  $0,29 + 0,16 = 0,45$ , (4) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $X_2$  terhadap  $Y_2$  melalui  $Y_1$  sebesar  $0,16 \times 1,08 = 0,172$ , karena adanya variabel lain (variabel intervening) yaitu  $Y_1$  sebesar 0,02, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar  $0,02 + 0,16 = 0,18$ .

Uraian tentang total pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) di atas menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y_1$  dan  $Y_2$ , karena adanya intervening (mediasi) variabel  $Y_1$  memiliki nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel yang tidak dimediasi oleh variabel lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa, dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika di dalam organisasi terdapat misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
- b. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seharusnya pimpinan dapat bersikap lebih bijak dalam memberikan arahan sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.
- c. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya menyebabkan kinerja karyawan menurun.
- d. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- e. Adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung.

### 5.2 Saran

- a. Hendaknya peranan budaya organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Metro perlu ditingkatkan lagi. Hal ini diharapkan agar karyawan merasa puas dan kinerjanya baik kepada perusahaan.
- b. Rumah Sakit Muhammadiyah lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya secara periodik mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Hal ini diharapkan agar pimpinan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan kepada karyawan melalui gaya berorientasi, gaya partisipatif dan gaya pengasuh.

Dengan Analisis SEM budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan budaya organisasi kepada perusahaan dan gaya berorientasi, gaya partisipatif dan gaya pengasuh. Hal ini diharapkan agar pimpinan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Suharto, 2008, "Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol.1.
- Denison dan Misra, 2005, " *Toward of Organizational Culture and Effectiveness*", *Organization Science*, Vol. 6, No. 2, March-April.

- Dessler, Garry, 2012, "Manajemen Personalia", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry, 2010, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Prenhalindo, Jakarta.
- Grenberg dan Baron, 2000, "Assesing Construct Validity in Organizational Research, Administrative Science Quartely.
- Guritno, Waridin, 2005, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja", JRBI, Vol.1.
- Imam Ghozali, 2011. "Aplikasi data SPSS dan Terapan". UNDIP, Semarang.
- Lodge B. dan C. Derek, 1993, "Organizational Behavior and Design". Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Mas'ud, 2004, "Survey Diagnosis Organizational", Undip, Semarang. Nurhayati.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Surbekti, 2013, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Pernhalindo, Jakarta
- Sugiyono, 2016, "Metode Penelitian *Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", **Ekobis**, Vol.7, No.2.
- Yulk, 2007, "Management Leadership: A Review of Theory and Research", *Journal of Management*, Vol.15 No.2, State University of New York at Albany, p. 251-289