

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KONAWA

Yusnita
Muryati
jimmanager@widyagama.ac.id

Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe

Abstrak:Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 56 orang Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Budaya Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Abstract:*The purpose of this study was to analyze the influence of Leadership Style and Organizational Culture toward Employee Performance. The sample technique is the census, which is 56 employees of the Konawe Regency DPRD Secretariat. After multiple regression analysis, the results obtained that the Leadership Style and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance, both simultaneously and partially. Leadership style has a dominant influence compared to Organizational Culture. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Rad et al., 2006). Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass: 1990 dalam Menon:2002). Komitmen organisasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari “leavers” dan “stayers” daripada kepuasan kerja (Porter, Steers, Mowday, dan Boulian, 1974, dalam McNeese-Smith, 1996)

Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan?.

TINJAUAN PUSTAKA

• **Kajian Teori**

Menurut Tampubolon (2007), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Tjiptono (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan.

Davis dalam (Moeljono, 2005), budaya organisasi sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya.

Hasibuan(2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Bernardin dan Russel (2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora (1995) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaankaryawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

• **Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi Sampel	Hasil Penelitian
1.	Osabiya and Ikenga (2015)	<i>The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization.</i>	Kajian literatur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.
2.	Wahyuni (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).	Total sampling sebanyak 96 pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 0,326 terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 0,364. Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja positif dengan pengaruh mediasi koefisien mediasi 0,315, dan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang melalui Motivasi Kerja dengan koefisien mediasi 0,251.
3.	Lina (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Populasi 111 dan sampel 87 pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera,

		Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.		sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja sedangkan Budaya Organisasi memiliki arah negatif. (2) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kurang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro UMSU. (3) Sistem Reward tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Biro UMSU. Hal ini di mungkin karena Reward yang diberikan kepada pegawai biro UMSU bukan berdasarkan beban kerja namun berdasarkan masa kerja, golongan dan jabatan serta tingkat kehadiran pegawai.
4.	Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).	Total sampling sebanyak 40 karyawan	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.
5.	Satyawati dan Suartana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan.	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh LPD yang berada di Kabupaten Badung yaitu sebanyak 122 LPD. Sampel 244 responden	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
6.	Uddin et.al (2013)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh.</i>	Sebanyak 34 wawancara dilakukan di Grameenphone. Peserta termasuk tingkat atas, tingkat pertengahan dan karyawan tingkat operasional.	Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas dalam konteks negara berkembang yang dinamis.
7.	Ojokuku et.al (2012)	<i>Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks.</i>	Penelitian ini meliputi dua puluh (20) bank yang dipilih secara acak di Ibadan metropolis,	Temuan menunjukkan korelasi positif dan negatif antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Itu juga menemukan bahwa dimensi gaya kepemimpinan bersama-sama memprediksi kinerja organisasi, yang dihitung 23% varians kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

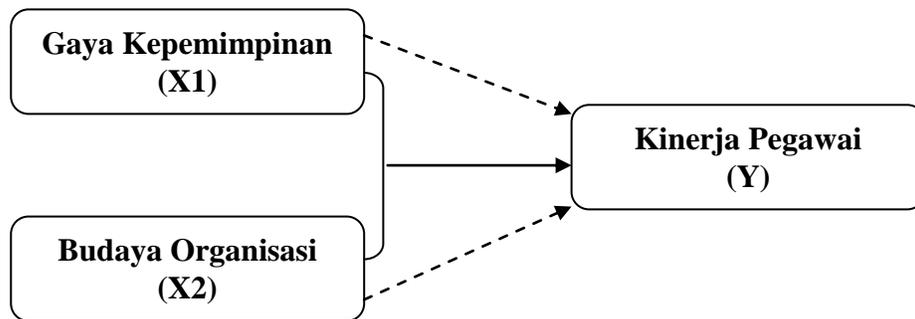
			negara bagian Oyo, Nigeria. 60 kuesioner diisi dan dikembalikan oleh responden	transformasional dan demokratis harus digunakan oleh manajemen Bank untuk persaingan yang kuat dalam lingkungan yang kompetitif global.
8.	Mariam (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero).	Populasi sejumlah 219 karyawan dan sampel 115 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Sumber: Osabiya and Ikenga (2015), Wahyuni (2015), Lina (2014), Tampi (2014), Satyawati dan Suartana (2014), Uddin et.al (2013), Ojokuku et.al (2012), Mariam (2009).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan
 - - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis

1. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe.
2. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Kharismatik 2. Transaksional 3. Transformasional 4. Visioner	Likert
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	1. Inovasi dan pengabilan resiko 2. Orientasi kepada detil 3. Orientasi kepada hasil 4. Orientasi kepada manusia 5. Orientasi kepada tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tigavariabel yang dianalisis, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variable independen, dan Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe sebagai variable dependen.

Seluruh Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe yang berjumlah 56 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	31	55.36%
2.	Wanita	25	44.64%
Jumlah		56	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 – 29	5	8.93%
2.	30 – 34	8	14.29%
3.	35 – 39	16	28.57%
4.	40 – 44	20	35.71%
5.	> 50	7	12.50%
Jumlah		56	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SMP	1	1.79%
3.	SMA	24	42.86%
	4. Sarjana	28	50.00%
	5. Pascasarjana	3	5.36%
Jumlah		56	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 tahun ke bawah	4	7.14%
2.	1-3 tahun	8	14.29%
3.	3-5 tahun	15	26.79%
4.	Di atas 5 tahun	29	51.79%
Jumlah		56	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.050	2	168.525	11.252	.000 ^a
	Residual	793.790	53	14.977		
	Total	1130.839	55			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,001 untuk Gaya Kepemimpinan, dan 0,026 untuk Budaya Organisasi . Karena dari kedua nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.207	4.646		4.134	.000
	Gaya Kepemimpinan	.395	.189	.450	3.093	.001
	Budaya Organisasi	.098	.191	.110	2.513	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,450 untuk Gaya Kepemimpinan yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,110 untuk Budaya Organisasi . Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.80 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Osabiya and Ikenga (2015), Wahyuni (2015), Lina (2014), Tampi (2014), Satyawati dan Suartana (2014), Ojokuku et.al (2012) dan Mariam (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para menejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

- Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.89 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyuni (2015), Lina (2014), Satyawati dan Suartana (2014), Uddin et.al (2013) dan Mariam (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Susanto (2006) mengatakan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak organisasi atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama.

Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian (2000) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi. Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menaikkan koordinasi antar pegawai. Sebagaimana diketahui kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari. 2003. The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Adler, Michael and Longhurst, Brian. 1994. *Discourse, power, and justice: towards a new sociology of improvement*, London: Routledge.
- Ahmad, Tohardi 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Amelia Bahari Putri, Anggun., 2012, "Analisis Pengaruh ROA, EPS, NPM, DER dan PBV terhadap Return Saham". Program Sarjana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Andira & Subroto B. 2012, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kebijakan Karyawan Lini Depan Perusahaan*.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Bass, B.M. 2005. Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *Journal American Psychologist*. 52:130-139.
- Bernardin dan Russel, 2000, *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New York.

- Bogdan, Robert C. Dan Steven J. Taylor, 1992, *Introduction to Qualitative Research Methods : A Phenomenological Approach in the Social Sciences*, alih bahasa Arief Furchan, John Wiley dan Sons, Surabaya, Usaha Nasional.
- Bycio, Hackett, dan Allen.1995.Further assessments of Bass 1985 conceptualization of transactional and transformational leadership, *Journal of Applied Psychology*. 80(4), 468-478.
- Cameron, Kim S., Quinn, Robert. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*. United States of America: Jossey-Bass.
- Chen, Li Yueh, 2004, *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firms Of Taiwan*, *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Davis, K. 2005. *Human Behavior at work Organizational Behavior*, New Delhi: McGraw Hill Publishing company.
- Dharma. Agus 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dvir. 2002. *Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. AMJ Pres.
- Engel, F James.,et al., 1996, *Customer Behavior*, (Seventh ed.), Orlando, Florida:
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Harahap, Sofyan Safri, 2010. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Harris, L.C, dan Obogna E. 2007. *Employee Response To Culture Change Efforts*. *Human Resources Management Journal*.
- Hartmann, L. C., & Bambacas, M. 2000. *Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects*. *International Journal of Organization Analysis*, 8(1), 89-108. Retrieved December 22, 2005, from ProQuest database.
- Hasibuan M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 2011.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khan, S. M. 2005. *Shaping outcome of need satisfaction on commitment: A case of Indian railways*. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 20(1/2), 25-39. Retrieved May 21, 2006, from ProQuest database.
- Koh, W.L., Steers, R.M., and Terborg, J.R. 1995. *The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore*. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 319-333.
- Kotter, John P., dan James L. Heskett, (2006), *Budaya Korporat dan Kinerja*, Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Ujung Sulaksana.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Laschinger, Heather K. Spence, Joan Finegan, Judith Shmian, 2001, *The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment*, *Health Care Manage Rev.*, Aspen Publisher. Inc.
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol 14 No . 1 / Maret 2014.

- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart, 2002, "developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, *Journal of Market-Focused Management*.
- Maddala, G.S. 2001. *Introduction to Econometrics*, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Malhotra, N., & Mukherjee, A. 2004. The relative influence of organizational commitment and job satisfaction on service equality of customer-contact employees in banking call centers. *The Journal of Services Marketing*, 18(2/3), 162-174. Retrieved May 22, 2006, from ProQuest database.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah dan mukaram, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pusat Penerbitan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.
- McNeese-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41.
- Menon, Maria E, 2002, "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", *The International Journal of Educational Management*, 16 February, 91-97.
- Moeljono. D. 2005. *Budaya Organisasi dan Tantangan*. Jakarta Elex Media.
- Nawawi, H. Hadari 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ojokuku et.al. 2012. *Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks*. *American Journal of Business and Management* Vol. 1, No. 4, 2012, 202-207.
- Osabiya, Babatunde and Ikenga, Emem. 2015. *The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization*. *Public Policy and Administration Research*, ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972 (Online), Vol.5, No.1, 2015.
- Pool, Steven W. 2000, *The Learning Organization: Motivating Employees by Integrating TQM Philosophy in a Supportive Organizational Culture*, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 8, hal. 373-378.
- Rad, Ali Mohammad Mosadegh, Yarmohammadian, Mohammad Hossein. (2006). "A Study of Relationship between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction". *Leadership in Health Services*, Vol. 19 No.2, 2006 pp. xi – xxviii, Emerald Group Publishing Limited.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Keemat, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen, 2003, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2011, *Organizational Behavior: Fourteenth Edition*, New Jersey : Pearson Education.
- Satyawati, Ni Made Ria dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1 (2014):17-32.
- Schein, Edgar. 1991. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, Publ., San Fransisco.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 1995, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE – Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Sunarsih. 2001. Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116.
- Swanto Bambang, 1999, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Syukri Zarkasyi, Abdullah. (2010). Pola Pendidikan Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Bangsa. Makalah disajikan dalam Seminar Pendidikan Karakter Bangsa melalui Pola Pendidikan Pesantren, Balitbang, Kemendiknas, Hotel Salak, Bogor, 10-12 Desember 2010.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115. The Dryden Press.
- Toha. Miftah 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Uddin et.al. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Veithzal, Rivai 2008, *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuni, Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal / Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass, 2003, “Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation”, *Leadership Quarterly*.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.

