

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA AL-ISLAM 1 SURAKARTA

Amanda Sevia Rizky, Dr. Lukman Hakim
Program Studi Manajemen . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Al-Islam 1 Surakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dengan cara membagikan kuesioner kepada guru dan karyawan SMA Al-Islam 1 Surakarta yang telah memenuhi syarat dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *5 skala likert*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaharuan yang terdapat pada penelitian ini yaitu pada objek penelitian yang saya ambil berupa sekolah. Sedangkan yang terdapat pada penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebagian besar menggunakan objek perusahaan.

Kata kunci : kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstrak

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture on teacher performance at SMA Al-Islam 1 Surakarta. This research is a type of quantitative research, the sampling technique of this research is non-probability sampling with purposive sampling method by distributing questionnaires to teachers and employees of SMA Al-Islam 1 Surakarta who have met the requirements and the number of respondents as a sample in this study was 69 respondents. Source of data used in this research is primary data. The measurement scale used in this study is 5 Likert scale. Data analysis used SPSS version 26. The results of the analysis in this study showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The novelty contained in this study is the research object that I took in the form of a school. Whereas in previous studies that discussed leadership and organizational culture variables, most of them used corporate objects.

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance

1. PENDAHULUAN

Di era industri modern seperti saat ini perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga persaingan antar perusahaan mulai bermunculan baik perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing. Sukses atau tidaknya perusahaan sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dimiliki perusahaan untuk mencapai keberhasilannya, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mengelola sumber daya lain yang tersedia guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyatakan kinerja suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pengembangan dan pemeliharaan organisasi agar karyawan memiliki mutu yang baik dan perusahaan memiliki daya saing tinggi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Kinerja perusahaan yang sejalan dengan tujuan perusahaan dapat mewujudkan organisasi yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan kontekstual. Faktor individu bersumber pada Faktor individu bersumber pada diri seorang karyawan, yaitu kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi, dan tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegaran (2005) faktor kontekstual seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran yang cukup dominan terhadap suatu organisasi. Menurut Al Khajeh (2018) Kepemimpinan dikenal sebagai faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin melalui kegiatan yang terus menerus untuk mempengaruhi para pengikutnya. Dengan adanya seorang pemimpin yang mampu menjalankan tugas dengan baik maka akan mempermudah perusahaan dalam menetapkan tujuan yang hendak dicapai. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus memiliki pendekatan yang menjadi ciri khas untuk dirinya. Seorang

pemimpin harus memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang ada dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diyakininya.

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau perilaku yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Dan setiap organisasi memiliki pola budaya yang berbeda beda. Robbins (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran budaya terhadap organisasi sangat besar yaitu bisa dijadikan sebagai identitas atau ciri khas yang melekat pada organisasi tersebut. Identitas yang berperan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lain dan setiap organisasi harus memiliki aturan atau norma yang harus ditaati oleh setiap anggota guna tercapainya tujuan bersama. Budaya organisasi yang baik dapat diukur berdasarkan sejauh mana aturan tersebut dapat dipercayai dan dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana pekerja berkomunikasi di tempat kerja. Budaya tempat kerja juga mendorong daya saing yang sehat di tempat kerja, Sehingga dengan diterapkannya budaya dalam suatu organisasi dapat membentuk hubungan kerja yang positif dengan cara mengamati budaya kerja dari setiap organisasi dari yang terbaik hingga yang terburuk untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang baik dapat diterapkan pada organisasi tersebut sedangkan budaya yang buruk dapat dihindari agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan organisasi harus meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi yang baik agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian diatas peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bisnis UMKM yang dituangkan dalam penelitian ini, yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Al-Islam 1 Surakarta”.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 ; 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling yang dilakukan pada guru Sma Al-Islam 1 Surakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 69 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dalam bentuk kuesioner yang harus dibagikan dan diisi oleh responden. Pengumpulan data diperoleh dari pengumpulan kuesioner yang dibagikan kepada responden guru Sma Al-Islam 1 Surakarta dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan SPSS atau Statistical Program For Social Science. SPSS adalah program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer (Jonathan Sarwono : 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang diteliti dapat menghasilkan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang baik apabila nilai residual memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal. Data dinyatakan dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode *Monte Carlo*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test		TOTAL_Y
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,96
	Std. Deviation	2,348
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,174
	Negative	-,135

Test Statistic			,174
Monte Carlo Sig (2-tailed)	Sig.		,029 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,024
		Upper Bound	,033

Sumber : Olahan Data Primer,2023

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen (X) dalam suatu model. Dalam pengujian ini apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,987	1,013	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,987	1,013	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan memiliki VIF $< 10,00$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
X1	-,403	,688	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	,169	,866	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data dari tabel 7 menunjukkan kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai sig. $> level\ of\ sig\ 0,05$ maka dapat dikatakan data yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R. Square
1	,954	0,909

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil perhitungan untuk nilai R. Square (R^2) diperoleh dengan nilai 0,909 atau 90,9% yang berarti variabel kepemimpinan dan budaya organisasi (variabel independen) dapat menjelaskan variasi yang ada dalam variabel kinerja karyawan (variabel dependen) . sebesar 90,9% sedangkan sisanya ($100\% - 90,9\% = 10,1\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam model regresi ini.

3.5 Uji F

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

Model	F	Sig
Regresi	7,971	,000

1. Variabel dependen : Y1

2. Predictors (Constant) : X1,X2

Sumber : Data Olahan Primer, 2023

Berdasarkan data dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 7,971 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji t

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1	16,680	2,009	0,000	Signifikan
X2	15,928	2,009	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan Primer,2023

Hasil dari perhitungan yaitu kepemimpinan (X1) = nilai sig $0,000 < 0,05$, dan t_{hitung} 16,680 $> t_{tabel}$ 2,009 , H_0 ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel

kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil dari perhitungan budaya organisasi (X2) = nilai sig 0,000 < 0.05, dan $t_{hitung} 15,928 > t_{tabel} 2,009$, H_0 ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.7 Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-,333	,015		-21,670	,000
TOTAL_ X1	,035	,002	,641	16,680	,000
TOTAL_ X2	,007	,000	,612	15,928	,000

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data dari tabel 7 memperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,333 + 0,035 X_1 + 0,007 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Model regresi diatas bila dijelaskan masing-masing koefisien variabelnya menjadi : Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,035 bernilai positif, mempunyai arti apabila kepemimpinan pada SMA Al-Islam 1 Surakarta meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,007 bernilai positif, mempunyai arti apabila budaya organisasi pada SMA Al-Islam 1 Surakarta meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3.8 Pembahasan

Hasil analisis diatas secara keseluruhan hasil dari kondisi lapangan yaitu kepemimpinan (X1) = nilai sig 0,000 < 0.05, dan $t_{hitung} 16,680 > t_{tabel} 2,009$,

H₀ ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Al-Islam 1 Surakarta diterima. Maka apabila kepemimpinan dapat dibangun dengan baik maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas yang ada, terutama untuk memimpin organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Manusia dalam mengejar tujuan bersama, melalui interaksi sukses dari berbagai perbedaan individu menurut Paais dan Pattiruhu, (2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta dilapangan bahwa para guru dan karyawan sangat puas dengan semua keputusan yang diambil oleh kepala sekolah sehingga para karyawan dan guru SMA Al-Islam 1 Surakarta merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya. Selain itu kepala sekolah SMA Al-Islam 1 Surakarta juga tegas dalam memberikan sanksi bagi setiap siswa, guru maupun karyawan yang melanggar aturan.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya Sutoro dkk (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung (2014) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta. Isvandiari dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis secara keseluruhan hasil dari kondisi budaya organisasi (X₂) memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, dan $t_{hitung} 15,928 > t_{tabel} 2,009$, H₀ ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Al-Islam 1 Surakarta diterima. Budaya organisasi merupakan

suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

Menurut Farida dkk (2021) budaya organisasi adalah seperangkat norma atau nilai yang diterapkan secara luas pada suatu organisasi. Dengan adanya norma dalam suatu organisasi maka dapat membentuk karakteristik dan kepribadian yang baik pada setiap anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan peneliti dilapangan dimana lingkungan sekolah tersebut memberikan rasa nyaman bagi setiap guru dan karyawan. Dan seseorang dapat mengetahui aturan main yang harus dijalankan disekolah tersebut, baik dalam hal menyelesaikan tugas-tugasnya, maupun dalam hal berinteraksi dengan sesama guru dan karyawan di sekolah tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) , yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Naveed dkk (2022), menyatakan bahwa budaya organisasi dan inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap organisasi, dan menurut Farida dkk (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diatas secara keseluruhan hasil dari kondisi lapangan yaitu kepemimpinan (X1) = nilai sig 0,000 < 0.05, dan t hitung 16,680 > t tabel 2,009, H₀ ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bearti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Al-Islam 1 Surakarta diterima

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kondisi budaya organisasi (X2) memiliki nilai sig 0,000 < 0.05, dan t hitung 15,928 > t tabel 2,009, H₀ ditolak menunjukkan secara parsial

bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Al-Islam 1 Surakarta diterima.

4.2 Saran

Untuk mengembangkan kepemimpinan yang mumpuni, pimpinan di SMA Al-Islam 1 Surakarta hendaknya lebih aktif dalam memberikan motivasi dan pengakuan atas kinerja para guru dan karyawan. Dengan menyediakan umpan balik positif secara teratur, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan kesempatan untuk pengembangan ketrampilan dan mengadakan sesi brainstorming untuk mendorong kreativitas, guru dan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam kinerja mereka.

Untuk mengembangkan budaya organisasi yang unggul di SMA Al-Islam 1 Surakarta, segenap pimpinan, guru dan karyawan perlu membangun komunikasi yang terbuka, saling menghargai dan membuat visi misi yang jelas agar tercipta kerjasama yang baik di dalam tim. Pada penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel lain selain variabel kepemimpinan dan budaya organisasi yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor polisi pamong praja (satpol pp) kota bandung provinsi jawa barat. *Jurnal Tata Pamong* .105–122.
- Bagga, S. K., Gera, S., dan Haque, S. N. (2022). Tinjauan Manajemen Asia Pasifik Peran mediasi budaya organisasi: Kepemimpinan transformasional dan manajemen perubahan dalam tim virtual. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>

- Isvandiari, A dan Idris, B (2017). pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*.10–11.
- Farida, K., Aditia, R., dan Fitri, M. (2021). Kajian empiris tentang kepemimpinan, budaya organisasi, konflik, dan etos kerja dalam menentukan prestasi kerja di lembaga pendidikan Indonesia. *Helion*, 7(July), e07698. <https://doi.org/10.1016/j.helion.2021.e07698>
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Sutoro (2020) . *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Scientific Journal of Reflection*. 3(4), 411–420.
- Alparedi (2021) Manajemen, J., Kepemimpinan, P. G., dan Organisasi, B. . *J-MAS*. 6(2), 291–302. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.291>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 33–40.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, dan Al-Swidi, A. K. (2022). Apakah organisasi benar-benar berkembang? Hubungan kritis antara budaya organisasi dan inovasi organisasi terhadap efektivitas organisasi: Peran penting dari resistensi organisasi. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Olohota Laia, Paskalis Dakhi, dan E. F. Z. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.

- Paais, M., dan Pattiruhu, J. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., dan Nujum, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan .28–36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Ofsset.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Al Khajeh, EH, 2018. *Gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi*. J.Hum. sumber daya. Kelola. Res. 2018, 1–10.
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta, Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta

Santoso, Singgih. (2000) . *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan.* Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta