

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

*The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on The Performance of Board
of Representatives Employees Regional People of Jeneponto Regency*

Rahmat Hidayat ¹⁾, Anwar Ramli ²⁾, Agung Widhi Kurniawan ³⁾

Email: Rahmathidayatt25@gmail.com ¹⁾, anwar288347@yahoo.com ²⁾, agung234wk@yahoo.com ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstract

Employee performance can be seen from the aspects of quality, quantity, time and cooperation in achieving strategic goals. This study aims to determine whether leadership style and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the Regional People's Representative Council of Jeneponto Regency. The sampling technique uses simple random sampling (random sample) with a total of 35 people. Data collection was carried out using observation methods, questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are simple linear regression analysis, normality test, t-test (partial) and coefficient of determination (R^2). The results of the study after the data was processed with Statistical for Product and Service Solution (SPSS) showed that the results of analysis and hypothesis testing showed that Leadership Style had a significant effect on employee performance while Organizational Culture did not affect employee performance and both simultaneously affected employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama dalam mencapai sasaran strategis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling (sampel acak) dengan jumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji normalitas, uji-t (parsial) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian setelah data diolah dengan Statistical for Product and Service Solution (SPSS) menunjukkan bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan keduanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Setiap instansi dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti instansi harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di instansi salah satunya adalah pegawai DPRD Kabupaten Jeneponto.

Instansi yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh instansi akan memberikan keuntungan terhadap instansi seperti misalnya visi dan misi instansi tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar instansi meningkat dibandingkan dengan para pegawai DPRD. Namun sebaliknya, apabila instansi salah dalam mengelola dan mengarahkan pegawainya, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja pegawai kurang maksimal dan optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh instansi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan instansi untuk pegawai dapat melakukan kinerja yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang pegawai dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu instansi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai instansi adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja lainnya.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto (disingkat DPRD Jeneponto) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Jeneponto. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi pemerintahan.

Menurut Handoko (2000), komponen yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ialah dengan melihat tingkat absensinya. Semakin tinggi persentase absensinya maka dapat dinyatakan bahwa terjadi penurunan pada kerjanya.

Tabel 1
Tingkat Absensi Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto
Periode 2021-2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai Negeri Sipil				Σ	Persentase
		Sakit	Izin	Cuti	Tanp Ket.		
Mar-21	32	3	-	1	-	4	13%
Apr-21	32	2	1	-	-	3	9%
Mei-21	32	1	-	-	1	2	6%
Jun-21	32	1	2	-	-	3	9%
Jul-21	32	2	1	1	-	4	13%
Agu-21	32	1	2	-	-	3	9%
Sep-21	32	3	1	1	-	5	16%
Okt-21	32	2	1	-	-	3	9%
Nov-21	32	1	1	2	-	4	13%
Des-21	32	1	-	-	-	1	3%
Jan-22	32	-	-	1	-	1	3%
Feb-22	32	1	1	-	-	2	6%
Rata-rata						2,9	9%

Sumber: Sekretariat DPRD Kab. Jeneponto, diolah 2022.

Berdasarkan tabel 1 tingkat absensi pegawai selama 1 tahun terakhir yaitu periode Maret 2021 hingga Februari 2022, diperoleh bahwa pada bulan September 2021 persentase absensi pegawai mencapai 19% yang merupakan perolehan tingkat absensi yang paling tinggi dibandingkan bulan lainnya. Selain itu, dapat dilihat juga bahwa perolehan tingkat absensi selama periode 1 tahun tersebut mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Tingkat absensi yang terus meningkat dan tinggi mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai karena akan terjadi penundaan dan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan maupun pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut dengan tidak hadirannya. Hal ini tentu saja akan berdampak pada tujuan organisasi dan pelayanan terhadap masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan untuk mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Jeneponto ialah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y). populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jeneponto. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 35 Orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Gaya Kepemimpinan
- X2 : Budaya Organisasi
- α : konstanta
- β : koefisien regresi
- e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
1. Pengujian Instrumen
a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

ItemPernyataan	R Hitung	Keputusan
GayaKepemimpinan(X1)		
X1.1	0,611	Valid
X1.2	0,399	Valid
X1.3	0,611	Valid
X1.4	0,499	Valid
X1.5	0,369	Valid
BudayaOrganisasi (X2)		
X2.1	0,512	Valid
X2.2	0,750	Valid
X2.3	0,718	Valid
X2.4	0,629	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Pada Tabel 2, dapat dilihat dari pengujian dari olah data dengan menggunakan SPSS 25. Dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada rtabel yaitu 0,324. sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrumen reabilitas bias menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut hasil pengujian reabilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,251	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,545	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,287	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,06 dari variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,251, variabel Budaya Organisasi yaitu 0,545 dan variabel Kinerja Pegawai 0,287. Jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.829	3.931
Gaya Kepemimpinan	.420	.173
Budaya Organisasi	.256	.157

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

$$Y = 8,829 + 0,420X_1 + 0,256X_2 + e$$

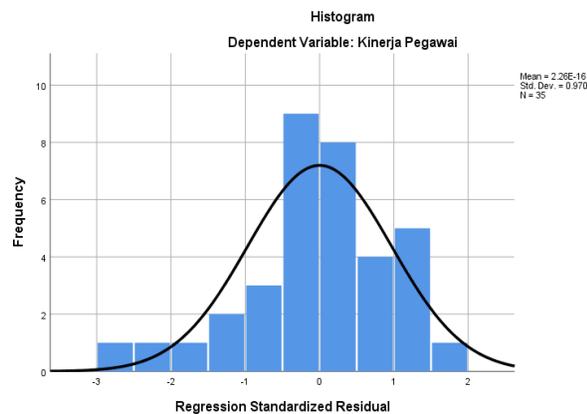
Dari hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Constant (a) sebesar 8,829 artinya tanpa di pengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), maka variabel Kinerja Pegawai(Y) sudah terbentuk 8,829.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,420 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu satuan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,420 satuan.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0,256 artinya jika Budaya Organisasi (X2) ditingkatkan satu satuan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,256 satuan.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

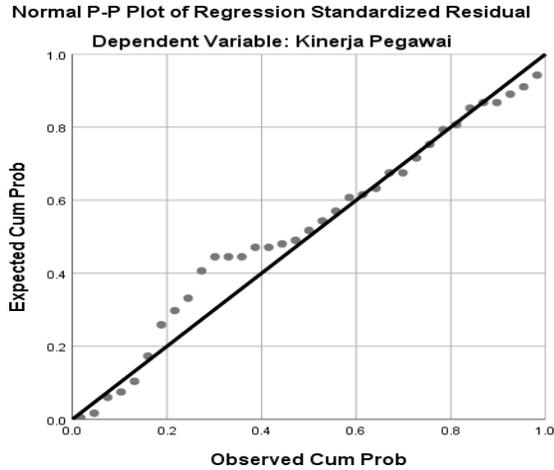
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36985374
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.054
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25



Gambar. 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25



Gambar 2 grafik P-PLot
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

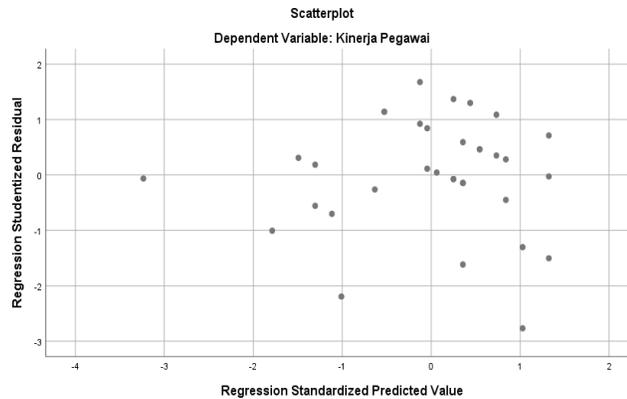
Meskipun pada tabel One Sample Kolmogrov-Smirnov perhitungan nilai signifikansinya yakni 0,028 dimana nilai signifikansi tersebut < 0,05. Namun terlihat pada grafik histogram dan P-Plot SPSS bahwa pada kurva grafik histogram membentuk pola lonceng dan selanjutnya gambar titik-titik terlihat mengikuti dan mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GayaKepemimpinan	.878	1.139
BudayaOrganisasi	.878	1.139

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Dari tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0,1 dan untuk nilai VIF (Variance Inflation Factor) diperoleh < 10 yang berarti pada variabel ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi, variabel independen menunjukkan adanya multikolinearitas jika nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF >10.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.829	3.931		2.246	.032
GayaKepemimpinan	.420	.173	.387	2.427	.021
BudayaOrganisasi	.256	.157	.260	1.633	.112

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

Untuk variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung 2,427 lebih besar dari t tabel 2,036 ($2,427 > 2,036$) dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_1 diterima. itu artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk variabel X_2 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai t hitung 1,633 lebih kecil dari t tabel 2,036 ($1,633 < 2,036$) dengan tingkat signifikansi 0,112. Dengan menggunakan batas 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti, itu artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.742	2	12.871	6.456	.004 ^b
Residual	63.801	32	1.994		
Total	89.543	34			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel output di atas didapatkan nilai f hitung sebesar 6,458 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai f tabel dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh f hitung $> F_{tabel}$ ($6,458 > 3,29$) Sehingga hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.243	1.412

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai R square sebesar 0,287 atau 28,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,7% dan 71,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto dapat dipengaruhi oleh faktor internal gaya kepemimpinan dan external gaya kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga promosi jabatan yang terjadi pada pegawai merupakan salah satu keberuntungan, bukan berdasarkan prestasi kerja pegawai, tetapi berdasarkan pendekatan antara pimpinan. Dengan terjadinya permasalahan tersebut maka nantinya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, karena pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai seharusnya pimpinan memberikan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pada pegawai agar pegawai tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja ke arah yang lebih baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto disebabkan oleh beberapa faktor seperti perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik baik, serta pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah Deal dan Kennedy (2010) menggambarkan bagaimana yang kuat mampu membantu pegawai mengerjakan tugasnya dengan lebih baik sehingga pegawai yang terlatih dalam budaya kerja akan mampu memecahkan permasalahan dengan bantuan keahlian atau keterampilan yang dimiliki, dengan kata lain budaya organisasi mempengaruhi keahlian atau seseorang dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara positif berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto.

B. Saran

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan instansi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto untuk membuat kebijakan pegawai yang bisa mempertahankan indikator - indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja instansi dinasnya agar lebih produktif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jeneponto, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.
3. Diharapkan instansi dapat menerapkan gaya kepemimpinan kepada pegawai, karena dengan adanya sikap yang baik pada diri pegawai, maka kinerja menjadi meningkat sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Dantes,N.(2012).*Metode Penelitian*.Yogyakarta:Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyantodan Padmanty. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Pangkalan Jambu Kabupate Merangin. *Jurnal Benefica*
- Juliandi,A.,&Irfan,M.(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis:Konsep dan Aplikasi*. Medan:UMSU Press.
- Kartono,K.(2008). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan,AgungWidhi.(2012).PengaruhKepemimpinandanPengembanganSumberDayaManusiaTerhadapKepuasanKerja,MotivasiKerja,DanKinerjaPegawai Bank Sulselbar.*Ekuitas*, 16(4),Hal. 391-408
- Kurniawan, Yulianda. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisaiterhadapkinerjapegawaisekretariatdprdkabupatenMelawi.*JurnalUntan*.Vol.1,No.1
- Kusjono, Gator, dan Firmansyah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motvasiterhadap kinerja Pegawai PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *JurnalUNPAM*.
- Madarlis.(2009).*MetodePenelitianSuatuPendekatanProposal*.Jakarta:BumiAksara.
- Melisa,TriadanSubarto,Subaro.(2021).PengaruhGayaKepemimpinanDanBudayaOrganisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri AreaTangerang.*Jurnal Perkusi*.
- Parwati, Sri. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Skripsi.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan*.Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S., & Timothy A, J. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Cetakan ke-26*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiharta, Bagus Jaka. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undhiksha*. 11(1). Hal. 44-53

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Trang, Sandy Dwi. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*

Putri, Reva Eka. (2015). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.

Wahyuni, Yuyun dan Senen Hadi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalaram. *Jurnal Pendidikan Manajemen*.