

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD NOPRIYANSYAH

01011181722120

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh:

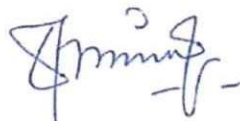
Nama : Muhammad Nopriyansyah
Nim : 01011181722120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

25 April 2022



Dr.Hj.Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota

08 April 2022



Dr.Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

19/8/22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Nopriyansyah
NIM : 01011181722120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 25 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

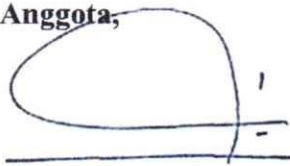
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 25 Juli 2022

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



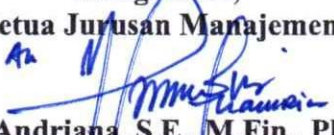
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nopriyansyah
NIM : 01011181722120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Ir. Yos Karimudin., M.M
Tanggal Ujian : 25 Juli 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 25 Juli 2022

Pembuat pernyataan



M.Nopriyansyah
01011181722120

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Yakinlah bahwa setiap kesulitan pasti ada jalan keluarnya ”

*“ Aku sudah pernah merasakan semua kepahitan dalam hidup, dan yang paling pahit ialah berharap kepada manusia ”
(Ali Bin Abi Thalib)*

Skripsi Ini Kupersembahkan untuk:

- **Orang tua dan keluarga**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

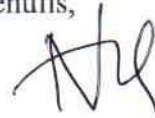
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan pertolongan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”. Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini sangatlah sulit dan menemui berbagai hambatan. Namun, semua hal tersebut dapat terselesaikan dengan baik dikarenakan adanya bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

Indralaya, 25 Juli 2022

Penulis,



M. Nopriyansyah
01011181722120

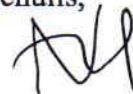
UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu serta memberikan saran, dukungan dalam penulisan skripsi ini:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat dan pertolongan-Nya sehingga saya diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Keluarga saya yang telah menemani dan memberikan saran, dukungan dan doa yang terbaik agar saya menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E, M. Fin, Ph.D dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Hj. Nofiawaty, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan ilmunya dalam memberikan saran, bimbingan serta kritikan dalam proses penyusunan skripsi.

8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia meminjamkan buku referensi dalam penyusunan skripsi serta memberikan saran, arahan, dan ilmunya.
9. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun terkait perbaikan skripsi serta selama kegiatan perkuliahan.
10. Pimpinan dan semua pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
11. Bapak dan ibu dosen lainnya yang telah memberikan arahan, ilmu, motivasi selama masa perkuliahan. Semoga Allah Swt membalas kebaikan yang telah diberikan.
12. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Kak Helmi dan Mbak Ambar yang selalu siap siaga dihubungi oleh mahasiswa dalam membantu kelancaran proses pembelajaran selama perkuliahan.
13. Ayukku terbaik ayuk Robiatul Adawiyah, Ayuk Mayang serta teman-temanku lainnya Irham, Irvan, Artha, Arief, Alfaris, Salsabilah, Aditya, Raka, Adella, Andico yang selaku menemani, memberikan semangat, saran, masukan selama proses penyusunan skripsi maupun selama kegiatan perkuliahan.

Indralaya, 25 Juli 2022
Penulis,



M. Nopriyansyah
01011181722120

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Muhammad Nopriyansyah
NIM : 01011181722120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199903200

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FACULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PADJARAN

ABSTRAK

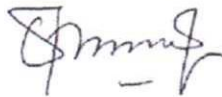
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

Oleh:
Muhammad Nopriyansyah

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dengan sampel 74 pegawai, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan pasial. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih bersikap tegas, wibawa, serta menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya sehingga terciptanya nilai-nilai budaya yang kuat dan kinerja pegawai yang maksimal.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Pembimbing II



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

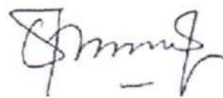
**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP SYTLE AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON DINAS
KETENAGAKERJAAN PALEMBANG**

By:
Muhammad Nopriyansyah

This study aims to examine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance on Dinas Ketenagakerjaan Palembang. The data that used on this study are primary data, with 74 employees as sample, using a sampling technique with saturated sample method. The analytical method used is quantitative anaylsis with multiple linear regression. The result of this study are leadership style and organizational culture have a significant influence on employee performance simultaneously and partially. Therefore, leaders must be more assertive, authoritative, and establish good relationships with their employees so as to create strong organizational cultural values and maximum employee performance.

Keywords: leadership style, organizational culture, employee performance

Advisor I



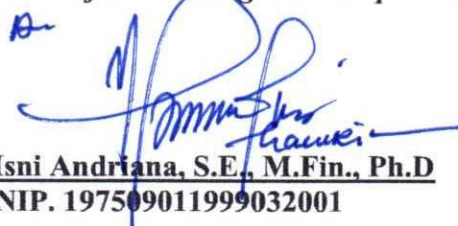
Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Chairman of The Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Nopriyansyah
NIM : 01011181722120
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat,Tanggal Lahir : Palembang, 16 November 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Kamboja Lrg. Taman Murni RT 22 RW 008
Alamat Email : Nopriyansyah1998@gmail.com
No. Hp : 085788748088
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : MIN 1 Palembang
SLTP : MTSN 1 Palembang
SLTA : SMAN 15 Palembang
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal
Pengalaman Organisasi : BO Ukhuwah FE UNSRI



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2. Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.4. Teori-teori Kepemimpinan	15
2.1.5. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.6. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
2.2. Budaya Organisasi.....	19
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2.2.2. Fungsi Budaya	20
2.2.3. Proses Transformasi Budaya	21
2.2.4. Jenis-jenis Budaya Organisasi	21
2.2.5. Indikator Budaya Organisasi	22
2.3. Kinerja Pegawai.....	23

2.3.1.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	23
2.3.2.	Faktor-faktor Pencapaian Kinerja.....	24
2.3.3.	Pengertian Penilaian Kinerja	25
2.3.4.	Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.3.5.	Indikator Penilaian Kinerja Pegawai	26
2.4.	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	27
2.5.	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.6.	Penelitian Terdahulu.....	29
2.7.	Kerangka Konseptual	36
2.8.	Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	38
3.2.	Rancangan Penelitian	38
3.3.	Jenis dan Sumber Data	38
3.3.1.	Jenis Data.....	38
3.3.2.	Sumber Data	39
3.4.	Populasi dan Sampel.....	40
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1.	Kuesioner	40
3.5.2.	Wawancara.....	41
3.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1.	Uji Validitas	41
3.6.2.	Uji Reliabilitas	42
3.7.	Teknik Analisis Data	42
3.7.1.	Metode MSI (<i>Method of Succesive Interval</i>).....	42
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.3.	Regresi Linier Berganda	44
3.7.4.	Uji Koefisien Korelasi (r)	44
3.7.5.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.7.6.	Uji Simultan (Uji F).....	45
3.7.7.	Uji Parsial (Uji t).....	46
3.8.	Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.1.	Profil Dinas	51
4.1.2.	Visi dan Misi Dinas	52
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	52
4.1.4.	Nilai-Nilai Budaya Organisasi	54
4.2.	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	55

4.2.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	59
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	75
4.2.4. Hasil Uji Statistik.....	79
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2018-2020.....	2
Tabel 1.2. Penerapan Nilai-Nilai Budaya Organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	5
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang Menerima Surat Teguran, Potongan Tunjangan Kinerja Tahun 2020-2021.....	7
Tabel 1.4. Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.2. Pedoman Menginterpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden	56
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	59
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	76
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	77
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	78
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (KS).....	80
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.14. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	85
Tabel 4.16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	87
Tabel 4.17. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	88
Tabel 4.18. Hasil Uji t (Parsial).....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	53
Gambar 4.2. Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 2. Metode Suksesiv Interval	109
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	115
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	126
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik	133
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji t (Parsial).....	134
Lampiran 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ...	135
Lampiran 8. Hasil Uji F (Simultan)	136
Lampiran 9. Tabel r untuk df = 51-100.....	136
Lampiran 10. Tabel t untuk df = 40-78.....	137
Lampiran 11. Tabel F untuk df = 68-84.....	138

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu konsep ilmu pengetahuan yang luas dan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi serta secara langsung berkaitan dengan faktor sumber daya manusia dan organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer pada setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia (Mondy, 2008:4).

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang secara cepat, maka suatu organisasi dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan salah satu bentuk keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja atau kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibagi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Pendapat ini, lebih mengarah pada kinerja yang bersifat individu (kinerja pegawai). Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugas yang telah

dibebankan kepadanya, setiap pegawai telah dibekali dengan kemampuan dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan beralamatkan di Jalan Kapten Anwar Sastro, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129. Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang itu sendiri terdiri dari sekretaris dengan beberapa subbagian, bidang-bidang, beberapa seksi, kelompok jabatan fungsional dengan total keseluruhan pegawai yaitu 75 pegawai (PNS dan Non PNS). Seluruh jabatan struktural pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sudah terisi.

Tabel 1.1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Capaian Sasaran Kerja	Persentase Nilai Sasaran Kerja (%)	Total Nilai Sasaran Kerja	Nilai Perilaku Kerja	Persentase Perilaku Kerja (%)	Total Nilai Perilaku Kerja	Total Keseluruhan Nilai Prestasi Kerja
2018	93,78	60%	56,27	79,60	40%	31,84	88,11
2019	93,83	60%	56,30	79,60	40%	31,84	88,14
2020	93,89	60%	56,33	79,60	40%	31,84	88,17

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021(diolah)

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa total keseluruhan nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tahun 2018-2020 mengalami peningkatan sekitar 0,03 per tahun. Selain itu, terdapat dua aspek yang dinilai dalam prestasi kerja pegawainya yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) dengan ketentuan persentase penilaian 60% dan perilaku kerja pegawai dengan ketentuan persentase penilaian 40%. Di samping itu, terkait sasaran kerja pegawai (SKP)

juga mengalami peningkatan sekitar 0,03 per tahun. Pada sisi yang berbeda, sasaran kerja pegawai (SKP) juga diperoleh dari hasil perhitungan nilai capaian sasaran kerja pegawai dikalikan dengan presentase nilai sasaran kerja sebesar 60%. Sedangkan terkait nilai capaian sasaran kerja pegawai merupakan hasil kombinasi dari target yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan dan realisasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan dari hasil dari wawancara yang dilakukan pada Rabu, 17 Maret 2021 dengan kepala seksi bagian umum dan kepegawaian diketahui bahwa terkait perilaku kerja pegawainya tidak mengalami peningkatan pada setiap tahunnya hal ini disebabkan karena adanya faktor budaya organisasi yang kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja pegawai dimana masih terdapat perilaku pegawainya yang belum disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor tersebut sebaiknya perlu diperhatikan kembali oleh pimpinan agar terwujudnya kinerja pegawai yang maksimal. Selain itu, perilaku kerja pegawainya juga diperoleh dari hasil perhitungan nilai perilaku kerja dikalikan dengan presentase nilai perilaku kerja sebesar 40%.

Pada sisi yang berbeda, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pada suatu organisasi sudah pasti memiliki beragam gaya kepemimpinan yang berbeda-beda di antaranya dapat mencakup gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, karismatik ataupun *laissez faire*. Gaya kepemimpinan inilah yang menggambarkan bagaimana karakter masing-masing sikap, tindakan, cara, figur seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, ataupun memengaruhi pegawainya. Selain itu,

gaya kepemimpinan dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan organisasi yang berarti baik atau buruknya organisasi tergantung pada figur seorang pemimpin.

Sejalan dengan hal ini, Tampubolon (2007) mengemukakan pendapatnya bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan teknik yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja pegawainya melalui sifat, sikap, tindakan, keterampilan yang dimilikinya. Terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang telah diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada rabu, 17 maret 2021 dengan kepala seksi bagian umum dan kepegawaian diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang lebih mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez faire* (kendali bebas). Para pegawainya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan Kepala Dinas. Selain itu, dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode tahun (2020-sekarang) melibatkan para pegawainya, adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, bersedia menerima pendapat, saran dari para pegawainya serta melakukan pemantauan untuk melihat perkembangan kinerja pegawainya.

Pada hakikatnya setiap organisasi memiliki keinginan agar terwujudnya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang akan berdampak baik pada peningkatan profit yang dihasilkan. Di samping itu, dapat ditandai juga dengan prestasi kinerja pegawai yang baik. Sama halnya, dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang merupakan satuan kerja di bawah naungan pemerintah yang tugas utamanya adalah membantu walikota dalam melaksanakan urusan di bidang

ketenagakerjaan dan tugas pembantuan. Sejalan dengan hal ini, dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi maka organisasi harus mampu menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dalam organisasi tersebut.

Setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi sudah tentu memiliki latar pendidikan, jenjang kerja, persepsi yang berbeda-beda. Seiring dengan berkembangnya waktu, nilai-nilai yang berbeda tersebut akan menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan yang kemudian membentuk suatu budaya yang sering disebut dengan budaya organisasi (budaya kerja). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem berbagi makna yang dianut oleh para anggotanya yang membedakannya antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015:355). Budaya organisasi yang kuat terbentuk dari bagaimana peran pemimpin dalam mengarahkan para pegawainya agar mau bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan bukan karena keterpaksaan. Pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja kesehariannya sebagai berikut:

Tabel 1.2. Penerapan Nilai-Nilai Budaya Organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

No	Budaya Organisasi
1.	Aku malu jika terlambat kerja
2.	Aku malu jika tidak mengikuti apel/upacara
3.	Aku malu jika tidak masuk kerja tanpa alasan
4.	Aku malu jika sering minta izin (tidak masuk kerja)
5.	Aku malu jika bekerja tanpa program
6.	Aku malu jika pulang sebelum waktunya
7.	Aku malu jika meninggalkan meja kerja tanpa alasan penting
8.	Aku malu jika bekerja tanpa tanggung jawab
9.	Aku malu jika pekerjaan terbengkalai
10.	Aku malu jika berpakaian sering tidak rapi dan tanpa atribut

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021

Penerapan nilai-nilai budaya organisasi dapat berjalan dengan baik jika terbentuknya hubungan kerja sama yang baik antar sesama anggota organisasi meliputi pimpinan, pegawai, ataupun staff lainnya. Akan tetapi, jika dikaitkan dengan budaya organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang bahwa budaya kerja yang telah diterapkan pada kantor ini belum dikategorikan budaya organisasi yang telah tertanam kuat pada setiap anggota organisasi. Hal ini dikarenakan pada tabel 1.2. dapat diketahui bahwa masih terdapat sebagian pegawainya belum menerapkan budaya malu pada point kesatu, point keempat, dan point keenam seperti datang terlambat, izin bekerja (tidak masuk kerja) serta pulang cepat.

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang juga memberikan hukuman yang tegas bagi para pegawainya yang tidak mau bekerja sesuai standar yang ditetapkan berupa surat teguran, potongan tunjangan kinerja. Terkait surat teguran dibagi menjadi dua yaitu surat teguran secara lisan diberikan kepada pegawai yang bekerja (tidak hadir tanpa keterangan) < 5 hari sedangkan surat teguran tertulis diberikan kepada pegawai yang bekerja (tidak hadir tanpa keterangan) >5 hari dengan ketentuan potongan tunjangan kinerja sebesar 5% per hari. Di samping itu, ketentuan potongan tunjangan kinerja sebesar 2,5% per hari diberikan kepada pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat disesuaikan. Namun, untuk pegawai yang sakit, izin, cuti, tugas lain, dan dinas luar tidak dikenakan potongan tunjangan kinerja. Perlu diketahui juga, terkait potongan tunjangan kinerja yang diterima oleh setiap pegawai pada kantor ini jumlahnya

berbeda-beda. Berikut data terkait surat teguran dan jumlah pegawai yang dikenakan potongan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang Menerima Surat Teguran, Potongan Tunjangan Kinerja Tahun 2020-2021

Bulan (Tahun)	Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS (orang)	Jumlah Surat Teguran	Jumlah Pegawai yang Menerima Potongan Tunjangan Kinerja (orang)
Januari -20	76	0	39
Febuari -20	79	3	35
Maret-20	78	0	30
April-20	76	0	0
Mei-20	75	0	0
Juni-20	77	0	0
Juli-20	75	0	0
Ags-20	75	0	0
Sep-20	75	0	0
Okt-20	72	0	0
Nov-20	73	0	1
Des-20	73	0	0
Jan-21	73	1	4
Feb-21	75	1	3
Mar-21	75	2	25
Apr-21	74	0	8
Mei-21	74	0	17
Juni-21	74	0	17
Juli-21	75	0	17

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah)

**Tabel 1.4. Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai PNS dan Non PNS
Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2020-2021**

Bulan (Tahun)	Jumlah Pegawai (PNS dan Non PNS)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Telat (Orang)	Pulang Cepat (Orang)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Cuti (Orang)	Tugas Luar (Orang)	Dinas Luar (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Tingkat Absensi (%)
Jan-20	76	22	35	27	11	38	1	0	8	6	36,3%
Feb-20	79	20	28	24	13	36	5	7	12	9	33,8%
Mar-20	78	21	24	19	4	9	1	2	14	3	20,37%
April-20	76	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei-20	75	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jun-20	77	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jul-20	75	22	0	0	0	2	0	0	1	0	0,88%
Ags-20	75	18	0	0	0	3	1	0	2	0	1,44%
Sep-20	75	22	0	0	0	3	1	0	2	0	1,76%
Okt-20	72	19	0	0	0	0	2	0	6	0	2,09%
Nov-20	73	21	0	0	0	1	5	1	2	0	2,52%
Des-20	73	19	0	0	0	1	7	0	5	0	3,23%
Jan-21	73	20	0	0	0	5	0	0	0	4	2,4%
Feb-21	75	19	0	0	2	2	0	0	0	3	1,71%
Mar-21	75	22	18	10	5	22	2	1	9	5	21,12%
April-21	74	21	14	6	8	16	5	3	10	3	18,27%
Mei-21	74	17	11	7	7	8	2	6	0	5	10,54%
Juni-21	74	21	13	6	5	10	5	4	1	1	12,6%
Juli-21	75	21	7	5	6	10	9	3	0	1	11,34%
Rata-Rata Tingkat Absensi											9,49%
Rata-Rata Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS											75 orang

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.4. dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tiap bulannya mengalami pertambahan dan pengurangan pegawai dengan jumlah hari kerja yang berbeda. Terjadinya pertambahan dan pengurangan pegawai pada kantor ini disebabkan karena faktor pegawai yang pensiun, meninggal, *turnover intention*, ataupun mutasi kerja. Selain itu, diketahui juga pada bulan April-Juni 2020 tingkat kehadiran pegawainya dapat dikategorikan telah memenuhi hari kerja yaitu 0%. Namun, berbeda halnya pada bulan Januari 2020 tingkat kehadiran pegawainya dapat dikategorikan belum memenuhi hari kerja dengan ditandai tingginya tingkat absensi pegawainya yaitu mencapai 36,3% yang disebabkan oleh beberapa faktor situasi kerja meliputi datang terlambat, pulang cepat, sakit, izin, dan sebagainya.

Di samping itu, diperoleh informasi bahwa pada tahun 2020-2021 rata-rata tingkat absensi pegawai mencapai 9,49 % sedangkan rata-rata jumlah pegawai PNS dan non PNS sebanyak 75 orang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan masih tergolong budaya yang lemah artinya perlu disosialisasikan kembali kepada anggota organisasi agar dapat diterapkan seutuhnya serta tidak menghambat tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, maka dapat diketahui bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada penelitian ini yaitu berkaitan secara langsung dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari data pendukung yang telah disajikan sebelumnya meliputi data penilaian prestasi kerja, data penerapan nilai budaya organisasi, data tingkat absensi pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan *research gap*. Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian oleh Fernanda dan Sagoro (2016), Setiawan dan Mujiati (2016), Johannes, dkk (2016), Rohaeni (2016), Kurniawan (2018), Tumengkol, dkk (2020), Hamid dan Kurniawaty (2020) serta Said dan Astutik (2020) menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, dalam penelitian Gultom (2014), Suryadi dan Efendi (2018), Febriantina, dkk (2018), Charli (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian Pawirosumarto, *et al.*, (2017), Sakinah dan Anisah (2020), Utomo (2020) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada sisi yang berbeda, dalam penelitian Hormati (2016), Hatta, dkk (2017), Sinta dan Retno (2020) menunjukkan tidak adanya pengaruh baik dari variabel gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan fenomena yang terjadi, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur utama keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian serta menuangkannya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, di antaranya:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris dengan cara melalui tiga cara sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, bagi penulis penelitian ini untuk memperkaya wawasan dan menambah pengetahuan terkait topik bahasan mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bangku perkuliahan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi instansi

Sebagai suatu bahan pertimbangan sekaligus masukan bagi pihak instansi dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi pembaca

Menjadi sumber bahan referensi dalam melakukan kajian penelitian berikutnya dengan topik bahasan yang sama terkait konsep serta teori gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Charli, C. O. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1).
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.205http://lppm.upiypk.ac.id/ojsupi/index.php/EKOBISTEK/article/download/938/292>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/74/56>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17–30. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/viewFile/570/695>
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120–131. <https://ojs.unida.ac.id/JTM/article/download/1313/1140>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81–95. <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/viewFile/11727/8419>
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236–245.
- Ghozali, Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: BPFE
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/194/132>

- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58–67. <http://eprints.ipdn.ac.id/5672/1/383-Article%20Text-1312-1-1020200422.pdf>
- Harahap, D. A. dan Amanah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Ketiga Belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kesembilan Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*,1(1),7080.<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/viewFile/9268/7251>
- Sofyandi, Herman (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hersey dan Blanchard (2004). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hondoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFÉ.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4(2), 298–310. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/13013/12597>
- Johannes, A. C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10544/10131>
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Tahun XV, 15(1), 33–48.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Keempat Belas, Bandung: Rosdakarya.

- Mondy, R.W (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta
- Ningsih, S., & Dukalang, H.H. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Berganda*. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom/article/viewFile/1742/1270>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085> <https://www.academia.edu/download/55913151/IJLMA-10-2016-0085.pdf>
- Prayatna, Agus Heri dan Made Subudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): pp: 845-872. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16001/12303>
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7–15. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45> <http://www.ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Robbins dan Coulter (2015). *Manajemen*. Jilid 1, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga
- Robbins dan Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodmica*, 4(1), 32–47. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodmica/article/download/294/263.pdf>
- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21-33. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/48/40>
- Sakinah, A. S., & Anisah, A. (2020). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik Di Kota. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 131-136. <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/download/205/106>

- Samsuddin, H. (2018). *Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pertama, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12), 7956–7983. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/25778/16759>
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (1995). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Kedua, Jakarta: LP3ES.
- Sinta, E. C., & Retno, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(1), 11–18.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198. http://administrasi_bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1676/2060
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Kedua Puluh Enam, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Edisi Kedua Puluh Tujuh, Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/download/524/418>
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115. <http://js.bsn.go.id/index.php/standardisasi/article/viewFile/684/441>
- Tumengkol, Joshua, Rosalina A. M. Koleangan, L. O. H. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 8(1), 521–528. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/27822/27317>

Utomo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48-54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/28843/28153>

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Depok: Rajawali Pers.

