

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES BARRU

Hardiyanto Hamnas^{*1}, Mashur Razak², Asniwati³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonseia Makassar; Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar,
Telp.(0411)861281, 861287.

² Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: hardihamnas@gmail.com, mashur_razak@yahoo.co.id, asniwatorachmat1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Barru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 184 orang responden dari jumlah populasi seluruh anggota Polres Barru sebanyak 354 orang dengan menggunakan tabel Kreijk Morgan.

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian, variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian, dan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Barru. Serta penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Barru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Abstrack

This study aims to analyze the effect of transformational leadership, organizational culture and work discipline on the job satisfaction of police officers at Polres Barru. The method used is descriptive quantitative method, the data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires, direct observation and literature study. The analytical tool used is static analysis, namely multiple linear regression analysis with the proof of the hypothesis through the t test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the f test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The study was conducted by taking a sample of 184 respondents from a total population of 354 members of the Barru Police Station using the Kreijk Morgan table.

This study proves that there is a significant effect between the transformational leadership variable on the job satisfaction of police officers, the organizational culture variable on the job satisfaction of police officers, and the work discipline variable on the job satisfaction of police officers at the Barru Police Station. And this study also proves that there is a joint influence between transformational leadership, organizational culture and work discipline on job satisfaction of police officers at the Barru Police Station.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Marwanto, 2011). Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan transformasional. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat (Geoliling, 2021). Hasibuan (2017) mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi.

Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Apabila kepuasan kerja telah dapat dirasakan oleh anggota maka dengan sendirinya semangat dan motivasinya akan meningkat, dengan demikian secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk menghindari timbulnya ketidakpuasan anggota dan demi kemajuan organisasi maka suatu organisasi memerlukan iklim budaya organisasi yang baik dan peran pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperdayakan anggota dan mengarahkannya untuk bekerja dengan baik. Hal yang sama disampaikan Sri Sumarwinati dan Sri Langgeng R (2019) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang berkembang di dalam organisasinya.

Hal ini juga dapat terjadi di dalam organisasi pemerintahan. Salah satunya adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan organisasi publik atau pemerintah yang dalam perjalanan sejarahnya cukup lama berada dalam sistem organisasi militer. Sistem organisasi militer telah mewarisi dan menanamkan nilai-nilai fragmentis dan terstruktur dalam pengelolaan sumber daya manusianya, meskipun saat ini Polri telah melakukan reformasi di dalam organisasinya. Semestinya Polri harus kembali kepada nilai-nilai yang terkandung di dalam Tribrata dan Catur Prasetya sebagai falsafah dan pedoman hidup setiap anggota Polri. Karena dapat dijadikan sebagai landasan untuk menciptakan dan mewujudkan budaya organisasi baru di dalam Institusi Polri. Peningkatan kompetensi

merupakan ciri dari lingkungan yang senantiasa berubah. Hal ini sejalan dengan kebutuhan pemimpin transformasional (Abubakar, Herminawaty and Palisuri, Palipada, 2019).

Polri dalam mencapai tujuan organisasinya harus didukung oleh sumber daya manusia serta adanya seorang pemimpin yang reformis dan peduli terhadap perubahan dan dapat memberikan peran penting di dalam jalannya roda organisasi. Sesuai dengan perannya, pemimpin sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (direct setter), agen perubahan (agent of change), negosiator (spokesperson), dan sebagai pembina (coach) dalam menggerakkan seluruh komponen atau sumber daya organisasinya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya organisasi sehingga para anggota merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem organisasi selain budaya organisasi adalah kepemimpinan (leadership). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk menyelidiki secara mendalam terkait dengan kepemimpinan. Selain dari pada itu pemimpin juga sangat berperan terhadap tumbuh kembangnya budaya organisasi yang ada di dalam organisasinya. Baik dan buruknya suatu organisasi adalah tergantung dari kondisi organisasi yang diciptakan oleh pemimpinnya yang nantinya terbentuk menjadi suatu budaya organisasi di dalamnya.

Selain itu budaya kerja juga mampu mencerminkan ciri dari suatu instansi dengan instansi yang lainnya. Hal tersebut erat kaitannya dengan upaya instansi untuk membina anggotanya dengan berlandaskan nilai budaya yang ada agar nantinya mampu menciptakan anggota yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Budaya kerja yang telah terbentuk menjadi bagian tak terpisahkan dari kepribadian para anggota dalam bekerja (Florentina & Alim, 2020). Kenyataan di tempat kerja terdapat beberapa anggota satker yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat pimpinan instansi dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di instansi.

Berdasarkan uraian di atas, hal yang melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian serta sekaligus akan mengkaji kepuasan kerja anggota kepolisian pada bidang operasional dan pembinaan yang bertugas di Polres Barru, karena idealnya pembagian tugas bidang operasional dan pembinaan tidak menimbulkan perbedaan dan kesenjangan kepuasan kerja di antara sesama anggota Polri. Hal ini di karenakan masing-masing bidang telah memiliki tugas dan peran yang sama pentingnya untuk kepentingan organisasi Polri di masa depan.

Pembagian bidang tugas anggota Polri telah diatur dalam Organisasi dan tata kerja Polri yaitu dalam Keputusan Kapolri Nomor : KEP/366/VI/2010 tanggal 14 Juni 2010 tentang perubahan atas Keputusan Organisasi No. Pol : KEP/7/I/2005 tanggal 31 Januari 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-Satuan Organisasi pada tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah. Di dalam Keputusan Kapolri tersebut dijelaskan bahwa pada organisasi tingkat Polres terdiri dari : a) Unsur Pimpinan; b) Unsur Pengawas dan Pembantu Pimpinan; c) Unsur Pelaksana Tugas Pokok; dan c) Unsur Pendukung. Berdasarkan penjelasan Keputusan Kapolri bahwa keberadaan anggota Polri yang bertugas pada bidang operasional diletakkan pada unsur pelaksana tugas pokok dan anggota Polri yang berada pada bidang pembinaan diletakkan pada unsur pengawas dan pembantu

pimpinan serta unsur pendukung. Peran anggota kepolisian yang terbagi dalam bidang pembinaan dan operasional dapat terlihat secara jelas di mana bidang pembinaan lingkup tugasnya terfokus pada masalah staff dan administrasi, sedangkan operasional terfokus pada tugas-tugas fungsi kepolisian yang memiliki mobilitas tinggi di lapangan dan selalu bersentuhan dengan masyarakat.

Berdasarkan Keputusan Kapolri mengenai Organisasi Tata Kerja yang mengatur adanya pembagian bidang tugas Polri yang berbeda bahwa sesungguhnya pelaksanaan tugas pokok Polri lebih mengedepankan peran anggota Polri yang bertugas pada bidang operasional seperti satuan lalu lintas, reserse kriminal, intelijen keamanan, sabhara, dan binmas dibandingkan anggota di bidang pembinaan. Oleh karena keberhasilan tugas pokok Polri harus berorientasi pada terciptanya situasi kamtibmas yang aman dan kondusif. Sedangkan peran anggota Polri yang bertugas di bidang pembinaan keberadaannya tidak terlalu banyak diketahui oleh masyarakat umum. Namun sesungguhnya anggota kepolisian yang bertugas dibidang pembinaan juga turut berperan dalam mensukseskan tugas-tugas yang dilakukan oleh bidang operasional. Karena sesungguhnya tugas yang diemban oleh personel Polri yang bertugas di bidang pembinaan juga memiliki peran sangat penting dalam keberhasilan organisasi, yaitu berkaitan dengan tugas pengelolaan sumber daya manusia Polri. Keberadaan sumber daya manusia Polri di dalam organisasinya harus dikelola dengan baik untuk pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraannya.

Namun seiring berkembangnya demokratisasi dan adanya reformasi birokrasi maka telah terjadi perubahan pola pikir (mind set) di dalam diri anggota kepolisian. Bahwa pergeseran paradigma yang terjadi tidak lagi dilihat bahwa bidang operasional lebih menjanjikan dalam memberikan kesejahteraan, namun ada sebagian anggota kepolisian yang melihat bahwa bidang pembinaan lebih nyaman dan tidak beresiko tinggi di dalam pelaksanaan tugas dan perannya pada organisasi Polri. Namun demikian situasi ini tergantung dari minat/keinginan dalam diri anggota itu sendiri dan wilayah penugasan yang menjadi tempat di mana anggota tersebut bertugas di dalam organisasinya.

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat empat variabel, yang pertama yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependent variable) membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, edisi bahasa Indonesia dengan judul Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, (2017:112) ada 5 (lima) dimensi penting untuk kepuasan kerja, yaitu: faktor pekerjaan yang menantang (mentally challenging work), faktor penghargaan yang adil (equitable rewards), faktor kondisi kerja yang mendukung (supportive working condition), faktor dukungan rekan kerja (supportive colleagues), dan faktor kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan (the personality-job fit).

Selanjutnya yang kedua adalah variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (Independent Variable) yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian Polres Barru. Dimana suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal. Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah utama. Oleh sebab itu diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu memotivasi anggota-anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif. Dikaitkan dengan organisasi kepolisian, bentuk kepemimpinan transformasional ini perlu diimplementasikan di

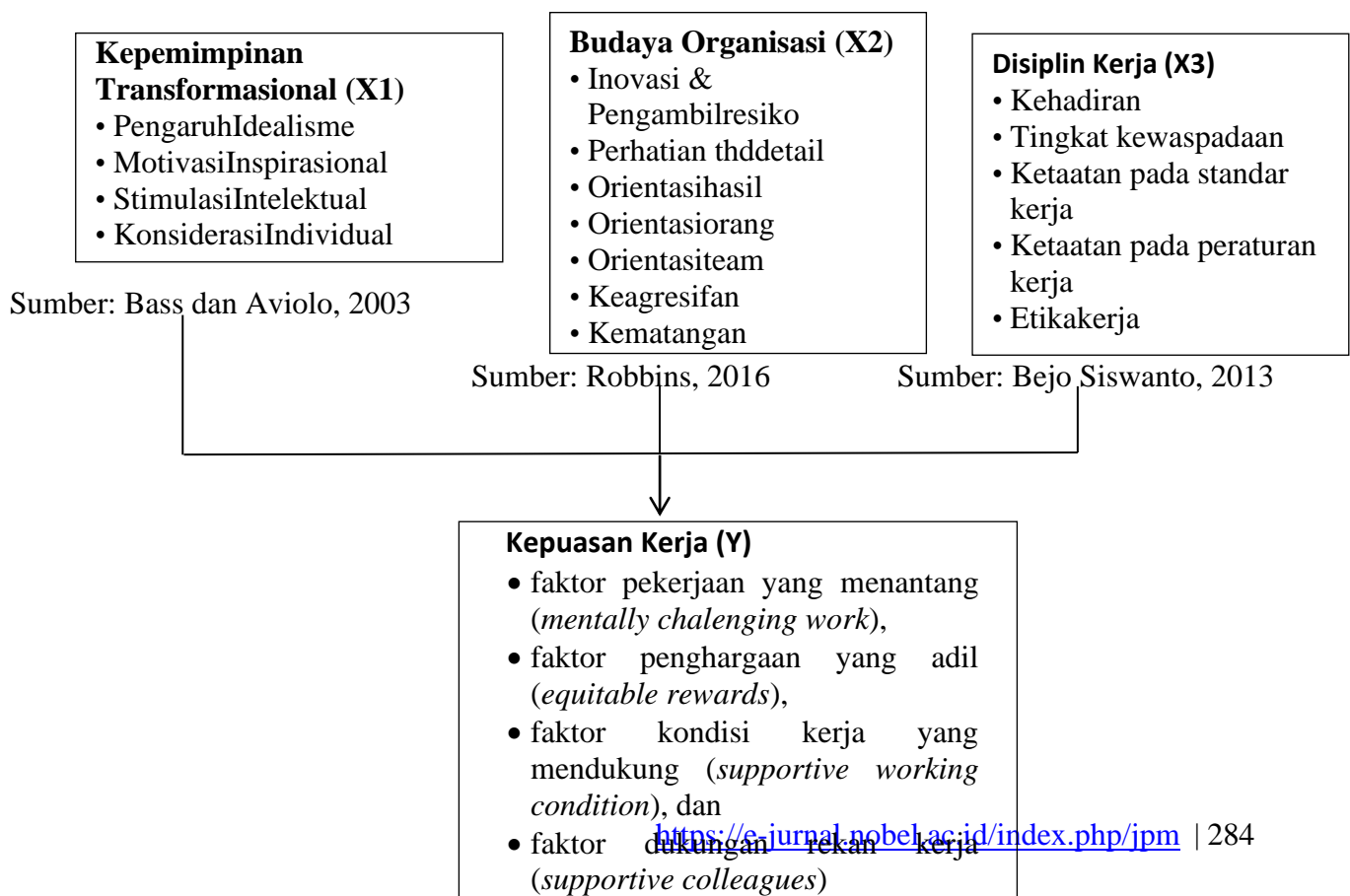
lingkungan kepolisian sebagai organisasi yang menuntut selalu adanya perubahan dan perbaikan di masa mendatang. Kunarto menyatakan bahwa dimungkinkan kepemimpinan di Polri lebih cocok dengan model transformasional. (Kunarto, 1997; 155).

Variabel ketiga yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas kedua yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Polres Barru. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang sulit untuk didefinisikan atau diukur secara tepat karena budaya hanya dapat disimpulkan gambaran yang dilakukan oleh anggota organisasi. Selanjutnya karakteristik primer dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016) bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya dan berdasarkan riset terbaru yang dilakukannya bahwa ada tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi, yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi team, 6) Keagresifan, dan 7) Kemantapan.

Variabel keempat yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas keempat yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Polres Barru. Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut p. Menurut Bejo Siswanto (2013:291) indikator disiplin yaitu: (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan karyawan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. (5) etika kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Robbins, 2016

METODE PENELITIAN

1.1 Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan paradigma positivisme atau paradigma kuantitatif yaitu pendekatan kuantitatif (quantitative approach). Tipe penelitian yang digunakan yaitu tipe eksplanatif yaitu menjelaskan keterkaitan antara variabel independen kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan variabel dependen kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Barru. Selanjutnya dijelaskan secara deskriptif dalam menganalisis hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yakni penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2010:7)).

1.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis mengawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden yang terdiri dari anggota Polres Barru yang terbagi secara rata dengan menggunakan teknik probability sampling yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian.

1.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan terbatas dari anggota kepolisian di Polres Barru. Populasinya terbatas hanya pada anggota kepolisian di Polres Barru yang dibedakan berdasarkan dua bidang tugas kepolisian yaitu anggota yang bertugas di bagian pembinaan dengan anggota yang bertugas di bidang operasional. Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan terhadap anggota kepolisian di Polres Barru berjumlah 354 anggota kepolisian. Penentuan sampel dalam populasi yang berjumlah 354 orang dilakukan dengan menggunakan tabel Kreijk Morgan yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%

(Sugiyono, 2010:99). Dengan berdasarkan tabel tersebut, maka untuk jumlah populasi 354 orang dengan taraf kesalahan 5% akan diperoleh sampel sebanyak 184 anggota kepolisian di Polres Barru yang akan dijadikan sebagai responden.

Tabel 1. Data Personel Polres Barru Bulan Februari 2021

No	Kesatuan	POLRI		PNS		Ket
		DSPP	RIIL	DSPP	RIIL	
1	Pimpinan	2	2	-	-	
2	BAGOPS	16	14	7	1	
3	BAGREN	7	6	5	3	
4	BAGSUMDA	18	15	11	-	
5	SIWAS	7	2	2	1	
6	SIUM	6	-	5	-	
7	SIPROPAM	15	8	-	-	
8	SIKEU	4	4	5	-	
9	SPKT	13	8	-	-	
10	SATBINMAS	18	6	3	-	
11	SATINTELKAM	48	28	3	-	
12	SATRESKRIM	59	35	7	-	
13	SATRESNARKOBA	22	12	3	-	
14	SATSABHARA	122	25	3	-	
15	SATLANTAS	70	39	3	1	
16	SATTAHTI	8	5	-	-	
17	SITIPOL	8	2	-	-	
18	POLSEK BARRU	87	38	3	1	
19	POLSEK TANETE RILAU	47	18	3	-	
20	POLSEK SOPPENG RIAJA	47	16	3	-	
21	POLSEK MALLUSETASI	47	20	3	-	
22	POLSEK TANETE RIAJA	47	18	3	-	
23	POLSEK PUJANANTING	47	16	3	-	
24	POLSEK BALUSU	29	16	1	-	
JUMLAH		792	354	76	7	

Sumber: Data Personel Polres Barru

1.4 Variabel dan Pengukuran

1.4.1 Variabel

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai, atau mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori atau kondisi.(Muhammad & Djaali, 2005). Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat 4 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu independent variable (instrumen bebas) yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin Kerja (X3), sedangkan dependent variable (instrumen terikat) yaitu instrumen yang dipengaruhi oleh instrumen bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

1.4.2 Pengukuran

Pengukuran (measurement) didefinisikan sebagai pemberian angka atau bilangan (numerals atau numbers) pada objek-objek atau kejadian-kejadian, atau instrume-variabel menurut sesuatu aturan tertentu.(Silalahi, 2009).Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala interval.Adapun tehnik penskalaan yang digunakan yaitu skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: 5 = sangat puas, 4 = puas, 3 = cukup puas, 2 = tidak puas, 1 = sangat tidak puas. Dan jawaban-jawaban responden adalah berskala dan mempunyai gradasi (skala Likert) yang sifatnya positif.Data yang dihasilkan dari nstrument penelitian berskala Likert merupakan data ordinal.(Silalahi, 2009).

Tabel 2. Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator yang diukur	Butir pertanyaan	Sumber
Kepemimpinan Transformasional (X1)	• Pengaruh idealis	1,2,3,4,5	Teori kepemimpinan transformasional Donrown (1973) James McGregor Burns (1978) Bass (1995)
	• Pertimbangan individual	6,7,8,9,10	
	• Motivasi inspirasional	11,12,13,14,15	
	• Stimulasi intelektual	16,17,18,19,20,21,22	
Budaya Organisasi (X2)	• Inovasi dan pengambilan resiko	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Karakteristik Budaya Organisasi Robbins (2016)
	• Perhatian terhadap detail	11,12,13,14,15	
	• Orientasi hasil	16,17,18,19,20	
	• Orientasi orang	0,21,22,	
	• Orientasi team	23,24,25,26,27	
	• Keagresifan	7	
	• Kemantapan		
Disiplin Kerja (X3)	• kehadiran	1,2,3,4,5	Teori Disiplin Kerja Bejo Siswanto (2013:291)
	• tingkat kewaspadaan		
	• ketaatan pada standar kerja		
	• ketaatan pada peraturan kerja		
	• etika kerja		
Kepuasan Kerja (Y)	• Pekerjaan yang menantang mental	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Teori Kepuasan Kerja Stephen P. Robbins (2016)
	• Penghargaan yang adil	11,12,13,14,15	
	• Kondisi kerja yang mendukung	16,17,18,19,20	
	• Dukungan rekan kerja	0,21,22,	
	• Kecocokan antara	23,24,25	

kepribadian dan
pekerjaan

1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian ini dilakukan, terlebih dahulu penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan-pernyataan yang telah dituangkan ke dalam kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas biasa digunakan untuk menguji penelitian yang menggunakan kuesioner dalam pengambilan datanya. Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. (Priyatno, 2010). Uji validitas ini dilakukan untuk melihat ketepatan atau kecermatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pernyataan pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang untuk dilakukan kembali. Item-item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang di dapat tidak dapat dipercaya, dengan demikian pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Sedangkan instrument kuesioner yang tidak reliable maka dapat dikatakan tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Dalam melakukan uji reliabilitas ini penulis menggunakan metode Cronbach's Alpha, karena metode sesuai dengan skala atau pengukuran yang penulis gunakan yaitu skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: 5 = sangat puas, 4 = puas, 3 = cukup puas, 2 = tidak puas, 1 = sangat tidak puas.

1.6 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

a. Uji t(parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak dipengaruhi Y)

$H_i : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y)

b. Uji F(simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y.

1.7 Teknik Analisis Data

Analisis data untuk penelitian kuantitatif bisa dilakukan secara manual dengan menghitung menggunakan rumus-rumus statistik atau menggunakan program bantu

statistik yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solution). (Priyatno, 2010). Selanjutnya data akan diolah dengan menggunakan uji statistik melalui program bantu statistik yaitu program SPSS 25.0 for windows yakni : Pertama, akan dilakukan uji statistik distribusi frekuensi, yakni digunakan untuk menyusun data yang jumlahnya relatif banyak kedalam suatu tabel frekuensi. Dengan membuat tabel frekuensi dari banyaknya data penelitian, akan membantu memudahkan membaca data tersebut, bahkan dapat digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan secara diskripsi terhadap berbagai data penelitian. Kedua, dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda. Analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

1. Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja apabila variabel bebas, gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3), mengalami peningkatan atau penurunan.

Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi ganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya. Persamaan regresi ganda dengan dua variabel bebas dirumuskan:

$$\check{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

\check{Y} = Variabel terikat/kepuasan kerja yang diproyeksikan

X1 = Variabel kepemimpinan transformasional

X2 = Variabel Budaya organisasi

X3 = Variabel disiplin kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan(+) atau nilai penurunan(-)

2. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kepuasan kerja antara anggota bidang operasional dan bidang pembinaan, dianalisis menggunakan Uji One Way ANOVA atau ANOVA ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang akan menguji tentang perbedaan kepuasan kerja antara anggota bidang operasional dengan anggota bidang pembinaan yang bertugas di Polres Barru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara lain yang memiliki nilai valid r hitung $> r$ tabel (0,361), dengan nilai sig. $< 0,05$, maka semua item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komponen Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	KT1	,604**	0,361	Valid
	KT2	,791**	0,361	Valid
	KT3	,604**	0,361	Valid
	KT4	,596**	0,361	Valid
	KT5	,539**	0,361	Valid
	KT6	,791**	0,361	Valid
	KT7	,604**	0,361	Valid
	KT8	,596**	0,361	Valid
	KT9	,791**	0,361	Valid
	KT10	,604**	0,361	Valid
	KT11	,596**	0,361	Valid
	KT12	,791**	0,361	Valid
	KT13	,604**	0,361	Valid
	KT14	,791**	0,361	Valid
	KT15	,604**	0,361	Valid
	KT16	,596**	0,361	Valid
	KT17	,791**	0,361	Valid
	KT18	,604**	0,361	Valid
	KT19	,791**	0,361	Valid
	KT20	,791**	0,361	Valid
	KT21	,604**	0,361	Valid
	KT22	,596**	0,361	Valid
	KT23	,791**	0,361	Valid
	KT24	,791**	0,361	Valid
Budaya Organisasi	BD1	,674**	0,361	Valid
	BD2	,692**	0,361	Valid
	BD3	,638**	0,361	Valid
	BD4	,674**	0,361	Valid
	BD5	,773**	0,361	Valid
	BD6	,811**	0,361	Valid
	BD7	,858**	0,361	Valid
	BD8	,849**	0,361	Valid
	BD9	,749**	0,361	Valid
	BD10	,856**	0,361	Valid
	BD11	,822**	0,361	Valid

	BD12	,813**	0,361	Valid
	BD13	,396*	0,361	Valid
	BD14	,723**	0,361	Valid
	BD15	,793**	0,361	Valid
	BD16	,951**	0,361	Valid
	BD17	,898**	0,361	Valid
	BD18	,856**	0,361	Valid
	BD19	,898**	0,361	Valid
	BD20	,890**	0,361	Valid
	BD21	,548**	0,361	Valid
	BD22	,856**	0,361	Valid
	BD23	,881**	0,361	Valid
	BD24	,890**	0,361	Valid
	BD25	,881**	0,361	Valid
	BD26	,856**	0,361	Valid
Disiplin Kerja	DK1	,704**	0,361	Valid
	DK2	,405*	0,361	Valid
	DK3	,816**	0,361	Valid
	DK4	,859**	0,361	Valid
	DK5	,696**	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	,618**	0,361	Valid
	KK2	,882**	0,361	Valid
	KK3	,653**	0,361	Valid
	KK4	,876**	0,361	Valid
	KK5	,876**	0,361	Valid
	KK6	,889**	0,361	Valid
	KK7	,862**	0,361	Valid
	KK8	,438*	0,361	Valid
	KK9	,419*	0,361	Valid
	KK10	,882**	0,361	Valid
	KK11	,653**	0,361	Valid
	KK12	,889**	0,361	Valid
	KK13	,918**	0,361	Valid
	KK14	,889**	0,361	Valid
	KK15	,667**	0,361	Valid
	KK16	,882**	0,361	Valid
	KK17	,419*	0,361	Valid
	KK18	,412*	0,361	Valid

KK19	,918**	0,361	Valid
KK20	,889**	0,361	Valid
KK21	,876**	0,361	Valid
KK22	,925**	0,361	Valid
KK23	,682**	0,361	Valid
KK24	,925**	0,361	Valid
KK25	,925**	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengujian *Pearson Correlation* seperti yang terlihat pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel (0,361).

1. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Dalam pengujian reabilitas ini, penelitian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar 0,6 dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reabilitas yang memadai.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Komponen Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,942	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,975	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,721	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,972	0,6	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atas variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,942, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,975, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,721, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,972. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dari semua variabel ini menunjukkan hasil yang reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengukuran besarnya pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih Dari satu variabel bebas (X1, X2,..X3) terhadap perubahan variabel terikat (Sunyoto, 2013:47).

Rumus regresi linear berganda:

$$Y=a+b_1X_1+ b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y : *Kepuasan Kerja*
- a : Konstanta
- b1, b2, b3 : Koefisien Regresi
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Budaya Organisasi
- X3 : Disiplin Kerja

Tabel 5. Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-94,391	9,400		-10,041	,000		
Kepemimpinan	,218	,059	,207	3,670	,000	,239	4,177
Budaya Organisasi	1,446	,113	,562	12,808	,000	,395	2,535
Disiplin Kerja	,957	,261	,234	3,664	,000	,186	5,362

Dependent Variable: *Kepuasan Kerja*

Sumber: *Data primer yang diolah, 2021*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) = -94,391 artinya dapat diasumsikan bahwa jika variabel independen yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja bernilai konstan atau nol, maka *Kepuasan Kerja* (Y) adalah sebesar konstanta yaitu -94,391.
- b. Koefisien Kepemimpinan (X₁) = 0,218 dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan pada variabel Kepemimpinan maka *Kepuasan Kerja* (Y) akan meningkat sebesar 0,218.
- c. Koefisien Budaya Organisasi (X₂) = 1,446 dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan pada variable Budaya Organisasi maka *Kepuasan Kerja* (Y) akan meningkat sebesar 1,446.
- d. Disiplin Kerja (X₃) = 0,957 dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan pada variable Disiplin Kerja maka *Kepuasan Kerja* (Y) akan meningkat sebesar 0,957.

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-94,391	9,400		-10,041	,000		
Kepemimpinan	,218	,059	,207	3,670	,000	,239	4,177
Budaya_Organisasi	1,446	,113	,562	12,808	,000	,395	2,535
Disiplin_Kerja	,957	,261	,234	3,664	,000	,186	5,362

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

- Variabel Kepemimpinan nilai sig 0,000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Kepuasan kerja*.
- Variabel Budaya Organisasi nilai sig 0,000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Kepuasan kerja*.
- Variabel Disiplin Kerja nilai sig 0,000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Kepuasan kerja*.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur kelayakan model regresi yang telah dibuat. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Sunnyoto, 2013:55).

Tabel 7. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7855,712	3	2618,517	379,284	,000 ^b
	Residual	1242,718	180	6.904		

Total	9098,429	183			
-------	----------	-----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel output Anova diatas diketahui bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000. Karena nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa, semua variabel independen (Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) secara simultan bersama – samaberpengaruh terhadap variabel dependen *Kepuasan kerja*.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien diterminasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien diterminasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil bearti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu bearti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 87). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan nilai R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,929 ^a	,863	,861	2,628	,863	379,284	3	180	,000

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Nilai R square 0.863 atau sama dengan 86%. Angka tersebut mengandung arti bahwa, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinanberpengaruh terhadap *Kepuasan Kerjasebesar 86 %* dan sisanya 14% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.
- Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya nilai-nilai budaya

- organisasi di ruang lingkup polres baru maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya disiplin kerja anggota polres maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat
 - d. Baik kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres. Dimana dapat dilihat dari hasil output SPSS yang menunjukkan bahwa koefisien regresi (R^2) memiliki nilai sebesar 0.863 atau sama dengan 86% artinya baik kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 86% dan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fahmi. 2015. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi keterlibatan kerja pada BRI Kantor Cabang Kusuma Bangsa. Vol.8 No.1(2015) Maulidyansah.
- Abubakar, Herminawaty and Palisuri, Palipada. 2019. The Role of Human Resources and Information Technology on Implementation of Business Process Reengineering Strategy. Proceedings of the 2018 International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES 2018). Atlantis Press. PP. 46-49
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Damar Tedja Sukmana, Indarto Indarto, (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia*
- Djamin, Awaloedin, (2011). Sistem Administrasi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta : YPKIK. Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, (2003). Statistik Induktif. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFLE Flippo,
- Florentina, T., & Alim, S. (2020). Factors Analysis of IPIP-BFM-50 as Big Five Personality Measurement in Bugis-Makassar Culture. Ecosystem, 20, 156–167
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional: Determinan Faktor Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis ByAston Di Kota

Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 56–62.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.42>

Hefrizon. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI SATUAN BRIMOB POLDA DIY. Jurnal Bisnis Dan Teori Dan Implementasi, Vol. 6 No. 2, Hal. 232 - 245.

Kreitner dan Kinicki, 2017. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Salemba Empat, Jakarta.

Kunarto, (1997). Perilaku Organisasi Polri. Jakarta : Cipta Manunggal Lensufiie, Tikno. (2010). Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta : Esensi.

Lodge B. dan C. Derek, (2003). Organizational Behavior and Design. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta : Gramedia.

Marwanto, Eko. (2011). Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia. [Online]. <http://www.ekomarwanto.com/2011/10/ringkasanmanajemen-sumber-daya-manusia.html>. [26 April 2012].

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Purnomo, E., & Saragih, H. JR. (2016). Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Ratnasari, Sri Langgeng, 2019, Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Penerbit Kiara Media, Pasuruan.

Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Keenam belas. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P, (2017). Organizational Behavior. Edition 17. Pearson Education Limited.

Silalahi, Ulber, (2009). Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT. Refika Aditama

Sri Wahyuni Jaspin, Muhlis Ruslan, dkk, (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI BIDPROPAMPOLDA SULAWESI SELATAN. P rogram Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Veithzal Rivai. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi.(2017). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.

Yukl, G. (2016). Leadership In Organization, 7th Edition. Jakarta: PT. Indeks.