

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PELAYARAN BAROMBONG

Hamka mappiase*¹, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

² Politeknik Pelayaran Barombong; jl Permandian Alam No 1 Barombong

³Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *hamkamappiase26@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com,

sylivias.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong dengan mengambil 50 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 15,541 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,80. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong. Dari uraian uji t diketahui nilai thitung variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pelayaran Barombong. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,440.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze leadership style, job satisfaction and organizational culture partially and simultaneously on employee performance at the Barombong Shipping Polytechnic by taking 50 employees as research samples. The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that calculated value is 15.541 and the F-table 2.80. So it shows that F-count > F-table with a significance of $0.000 < 0.05$.

These results indicate that simultaneously leadership style, job satisfaction and organizational culture on employee performance at the Barombong Shipping Polytechnic. From the description of the T-test, it is known that the T-value of the variable leadership style, job satisfaction and organizational culture partially has a positive and significant effect on the performance of Barombong Shipping Polytechnic employees. Furthermore, the leadership style variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.440.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Culture and Performance

PEDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2012), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Pendapat Bliss dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2010); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

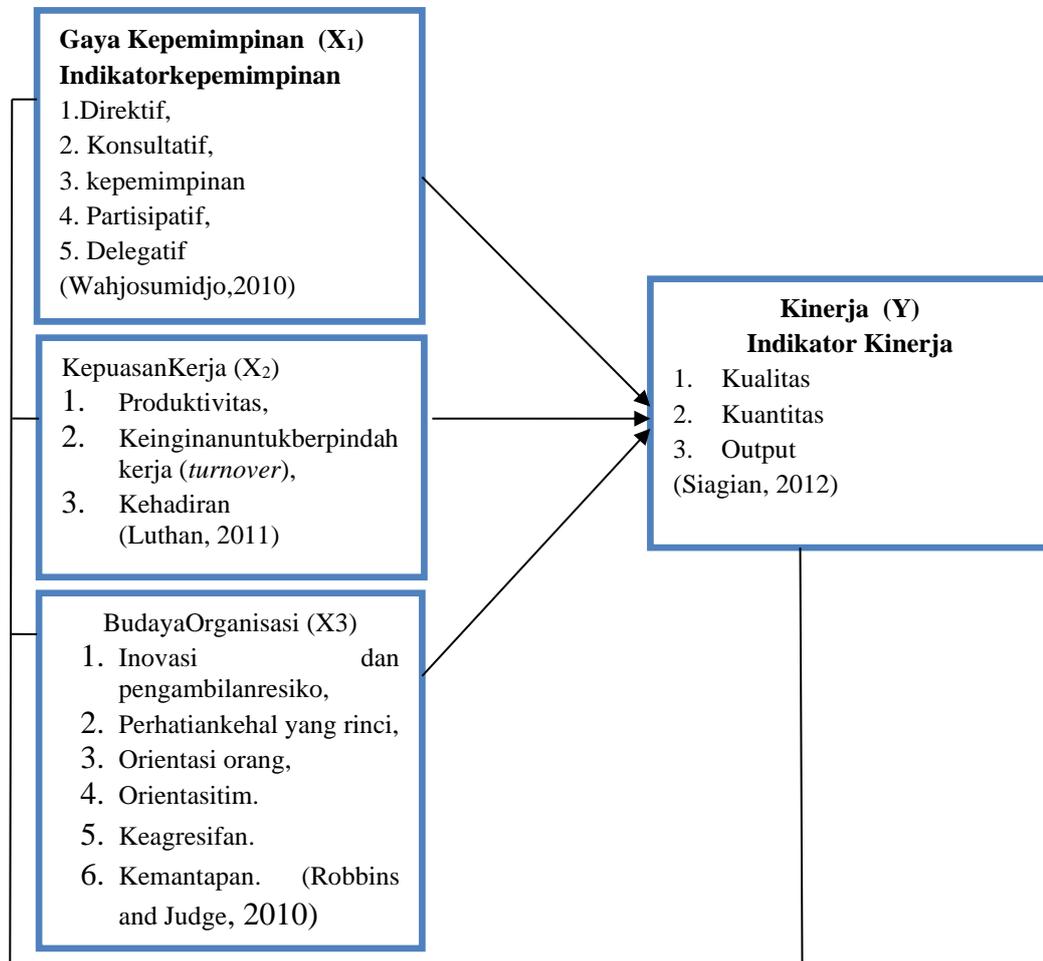
Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong masih perlu ditingkatkan, rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, penyelesaian pekerjaan yang kadan mengalami keterlambatan, tidak sesuai dengan SOP yang ada, ketidakmampuan pegawai membangun teamwork yang solid, lambat beradaptasi dengan tugas-tugas baru dan pengaruh faktor kepemimpinan dalam mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong?
2. Apakah Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong?

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

Kerangka Konseptual peneliti



Hipotesis

Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.
- Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.
- Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan pada Pegawai Politeknik Pelayaran Barombong. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan November sampai dengan desember 2020, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong, sebanyak 200 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban,Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit 50 banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar 25 % x 200 populasi = 50 orang pegawai..

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Budaya Organisasi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan budaya organisasi (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X₁), gaya kepemimpinan (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan budaya organisasi (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu gaya kepemimpinan (X₁), kepuasan kerja (X₂), budaya organisasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-2,893			
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,502	4,008	2,012	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,353	2,614	2,012	0,012
Budaya Organisasi (X ₃)	0,313	2,458	2,012	0,018

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = (-2,893) + 0,502X_1 + 0,353X_2 + 0,313X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -2,893. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar -2,893.

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,502. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,502.

Variabel kepuasan kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,353. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan jika nilai kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,353.

Variabel budaya organisasi (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,313. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan jika nilai kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,313.

2. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Table Uji T

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	4,008	0,000
KepuasanKerja (X ₂)	2,614	0,012
BudayaOrganisasi (X ₃)	2,458	0,018

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong .

- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.
- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong

3. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 3. Table Uji F

Model		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	616,123	3	205,374	15,541	0,000
	Residual	607,877	46	13,215		
	Total	1224,0000	49			

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 15,541 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

4. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan pengaruh secara dominan dapat dilihat pada Tabel berikut

Table 4. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,440	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,281	0,012
Budaya Organisasi (X ₃)	0,275	0,018

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-

variabel yang meliputi adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong dan menjadi variabel paling dominan adalah gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,440. Dengan ini diharapkan bahwa pemimpin pada Politeknik Pelayaran Barombong dapat untuk terus menjaga hubungan atau komunikasi yang baik dengan anggota. Begitupun juga dengan keputusan-keputusan tidak diambil sepihak saja namun tetap melibatkan pegawai untuk memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan ammpu membuat pegawai lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709	.503	.471	3.635

Berdasarkan output SPSS pada table di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,503, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,503 atau 50.3% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Barombong

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai thitung (4,008) > ttabel (2,012) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,502. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kepemimpinan adalah indikator X1.2 yang mengatakan bahwa gaya pimpinan selalu memberikan pengarahan secara spesifik. Terdapat 18 responden atau 36% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 19 responden atau 38% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Politeknik Pelayaran Barombong

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai thitung (2,614) > ttabel (2,012) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,012 < 0,05$. Artinya secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,353. Artinya jika nilai kepuasan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kepuasan kerja adalah indikator X2.3 yang mengatakan bahwa pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai Terdapat 27 responden atau 54% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 12 responden atau 24% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di organisasi tempatnya bekerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Barombong

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi nilai thitung (2,458) > ttabel (2,012) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,018 < 0,05$. Artinya pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,313. Artinya jika nilai budaya organisasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel budaya organisasi adalah indikator X3.3 yang mengatakan bahwa jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama. Terdapat 20 responden atau 40% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 18 responden atau 36% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Budaya organisasi yang merupakan hasil interaksi kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok dalam lingkup organisasi yang membentuk suatu persepsi sybyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dukungan rekan kerja serta

stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini budaya organisasi tersebut mampu 83 mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Barombong.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -2,893 artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -2,893. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 15,541 > F_{tabel} 2,80. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.
2. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.
3. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong.

SARAN

1. Pegawai memerlukan perhatian secara penuh saat sedang menghadapi masalah, keluhan, maupun kegagalan. Dengan adanya perhatian tersebut Pegawai dapat merasa terbantu dan tidak terbebani dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih optimal.
2. Pegawai diharapkan mampu untuk memberikan kinerja terbaik kepada mahasiswa atau lainnya. Hal ini agar membuat mereka merasa puas untuk dengan apa yang diberikan oleh Politeknik Pelayaran Barombong.
3. Partisipasi pegawai adalah salah satu hal yang dibutuhkan oleh Politeknik Pelayaran Barombong utamanya dalam hal memberikan ide-ide kreatif untuk kemajuan organisasi. Dimana ide-ide tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan tidak merasa jenuh saat melakukan pekerjaan. Saling membantu antar pegawai merupakan budaya organisasi yang harus dipertahankan, keakraban atau kedekatan pegawai dapat menggambarkan kekuatan dari organisasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, Muhammad Rafiq., Mahmood, Khalid., and Idrees, Haroon., 2014, *Leadership Style, Culture and Commitment: An Analytical Study of University Libraries in Pakistan*, Library Philosophy and Practice (e-journal) Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 1-7-2014.
- Akomolafe, Moyosola Jude., and Olatomide, Onijuni Olufemi., 2013. *Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictor of Organizational Commitment of Secondary School Teachers*, *Ife Psychology*, 21(2), September 2013 Copyright © Ife Center for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria.
- Anwar, Misbahul dan Wahyuningsih, Rr. Sri Handari. 2005, Analisis Ciri Pemimpin, Faktor Situasional dan Kepuasan Kerja. *Utilitas* Vol 13 No 1 Januari 2005
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No 2, September 2008: 124-135.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI* Vol.1, No. 1, Januari 2005 : 13 – 30
- Cahyono, Dwi, dan Ghozali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2009, Model Kepemimpinan Efektif. Denpasar. Piramida Vol V No 1.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2002, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.
- Goleman, D., 2009, *Working With Emotional Intelligence*. Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. (Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. *Goleman*.
- Heriyanti, Dewita, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero). APJ Semarang), Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

- Kelley, R.E., 1988., *In praise of followers*. Harvard Business Review, 66, 142-148.
- Luthans E.A., 1998, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.
- Prabowo, Trisno. 2005, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Jakarta. *Media Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No. 2, Agustus 2005
- Robbins, Stephen P., 2010 *Manajemen, (Jilid 1), (Edisi 10)*: Jakarta : Erlangga.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia
- Siagian, Sondang P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2004, *Manajemen SDM*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Edwin TH, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar, *Jurnal Ilmiah Pelangi Pendidikan*, Vol. 20 No. 1, Juni.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan., 2012, Analisis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.
- Wahjosumidjo*, 2008, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia.
- Yuniasih dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Yukl, Garry, 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo,
- Zenger, John H., & Folkman, Joseph., 2002, *The Extraordinary Leader*, McGraw Hill