The Effect of Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Performance in Investment and Integrated One-Door Licensing Services in Central Tapanuli Regency

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah

Primadonna Hutagalung

Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

The success or failure of an organization in carrying out its duties and functions is closely related to organizational actors. This study aims to analyze the influence of leadership, job satisfaction and organizational culture on performance, either partially or collectively. Human resources (HR) who perform well will make it easier for the organization to achieve its vision, mission and goals. Low budget absorption can be used as a reference for assessing the low achievement of organizational performance. A person's performance can be optimal, if it supports by good leadership conditions, job satisfaction in carrying out tasks and a good organizational culture. However, if the existing conditions are not good, it can cause low employee performance. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach and it uses multiple linear regression analysis techniques. The population chosen is the One Stop Investment Service and Licensing Service with a saturated sample size of 40 respondents. The results of this study indicate that leadership, job satisfaction and organizational culture together have a significant and positive effect on performance. Partially, leadership has a significant and positive effect on performance, job satisfaction has a significant and positive effect on performance, and organizational culture has a significant and positive effect on performance.

Keywords: *leadership, job satisfaction, organizational culture, performance*

Abstrak

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun bersama-sama. Sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Serapan anggaran yang rendah dapat dijadikan salah satu acuan penilaian rendahnya capaian kinerja organisasi. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal, jika didukung dengan kondisi kepemimpinan yang baik, adanya kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas dan budaya organisasi yang baik. Namun bila kondisi yang ada kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi yang dipilih adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dengan jumlah sampel jenuh sebanyak 40 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kata kunci: *kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja*

*) Corresponding Author: primadonna77ut@gmail.com (085360728388)

PENDAHULUAN

Dalam rangka menyinergikan pembangunan dari pusat sampai daerah pemerintah pusat berharap pemerintah daerah mengikuti visi dan misi presiden tentang peningkatan Sumber Daya Manusia dan dituangkan dalam program kerja dan kegiatan setiap pemerintah daerah. Pemerintah berharap hal ini juga dilakukan pada organisasi lainnya seperti organisasi swasta (perusahaan) baik laba maupun nirlaba karena sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor SDM merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena SDM dengan kinerja yang baik

diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya SDM dengan kinerja yang baik, maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi, maka manusia merupakan faktor dalam kegiatan organisasi.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dan juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya menurut tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya menurut tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah; motivasi, kompetensi, pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan masih banyak lagi. Pada penelitian ini peneliti hanya akan memfokuskan pada faktor kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah dengan waktu penelitian pada Juni–Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 40 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan untuk menganalisis pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linear berganda, seperti mencari pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Kepemimpinan (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien	T	Sig.
Constant	1.805	.414	.681
Kepemimpinan	.301	2.108	.042
Kepuasan Kerja	.431	4.992	.000
Budaya Organisasi	.382	2.124	.041

Dengan (n) = 40, jumlah parameter (k) = 4, df = (n - k) = 40 - 4 = 36 maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh t tabel = 2,028 :

1. Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) = 0,301 > 0, dengan t_{hitung} (2,108) > t_{tabel} (2,028) dan signifikansi (0,042) < α (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan Kepemimpinan 1 satuan per item skor, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,301

satuan, demikian sebaliknya.

2. Nilai koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (β_2) = 0,431 > 0 dengan t_{hitung} (4,992) > t_{tabel} (2,028) dan signifikansi $(0,000) < \alpha$ (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja 1 satuan per item skor, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,431 satuan, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi (β_3) sebesar 0,382 > 0 dengan t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,028) dan signifikansi $(0,041) < \alpha$ (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan Budaya Organisasi 1 satuan per item skor, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,382 satuan, demikian sebaliknya.

Pembahasan

Seorang pemimpin harus dapat menunjukkan kemampuannya untuk memotivasi karyawannya. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada para karyawan dapat berupa dukungan kerja, pemberian penghargaan ataupun bentuk lain yang memberikan nilai kepuasan karyawan terhadap pemimpin yang menjadi atasannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Seorang karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bila karyawan tersebut menilai pimpinannya seorang yang baik dan mau mendukung, serta menjadi pendengar yang baik bagi bawahannya. Hal lainnya, karena rasa simpatinya kepada pimpinannya, maka karyawan itu akan melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa paksaan dari pihak mana pun dan melaksanakannya dengan senang hati.

Hal sebaliknya akan terjadi, bila seorang pemimpin tidak disukai oleh karyawannya, umumnya akan bekerja hanya untuk kehadiran saja. Sikap karyawan menjadi tidak peduli dengan program kerja yang ditetapkan, lebih banyak berada di luar kantor, tidak tepat waktu dan banyak hal-hal tidak baik lainnya. Tentunya kinerja karyawan menjadi buruk, karena kepemimpinan yang dinilai tidak baik.

Para responden yang merupakan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah menilai bahwa kepemimpinan yang ada saat ini sudah baik. Pimpinan menunjukkan sikap tegas dan mengayomi kepada seluruh pegawai, memberikan perhatian kepada pegawai sebagai satu keluarga. Hal ini menyebabkan para pegawai menyenangi pimpinan kepala dinas saat ini. Selain itu, kepala dinas juga memperhatikan kondisi pegawainya dalam melaksanakan tugas dan memberikan dukungan bagi pegawai yang menunjukkan hasil kerja baik. Hal ini menyebabkan para responden bekerja dengan senang hati, karena merasa dihargai oleh pimpinan, sehingga kinerjanya menjadi baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra D & Satria (2019) yang menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Semarang) tahun 2008, menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk variabel kepuasan kerja, secara umum mendapat tanggapan yang baik dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, namun terkait penerimaan gaji yang kurang lancar dan terkadang tepat waktu (khususnya TPP), gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan insentif-insentif yang diterima. Bagi pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah secara khusus harus memperhatikan beberapa aspek penting terkait dengan kepuasan kerja pegawai ini, antara lain bagaimana mempertahankan kepuasan karyawan atas rasa kekeluargaan yang telah terbangun dengan baik, demikian pula kesempatan berkarier bagi pegawai yang juga dianggap telah memberikan kepuasan yang tinggi. Namun yang juga perlu diantisipasi adalah adanya indikasi perlunya pimpinan untuk bersikap yang lebih menyenangkan bagi para pegawai.

Budaya organisasi yang dibentuk pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik. Hubungan kekeluargaan yang baik antar pegawai membentuk komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam sinkronisasi tugas antar bidang yang ada. Selain itu, setiap pegawai memahami visi misi yang akan dicapai organisasi dan disesuaikan dengan tugas pokok masing-masing, sehingga dengan

memahami dengan baik akan dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, terutama dalam bidang pelayanan perijinan bagi pihak-pihak yang ingin membuat usaha atau pengembangan ekonomi di wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Faktor kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai. Penilaian positif terhadap kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Begitu juga dengan rasa kepuasan pegawai akan kondisi kantor yang nyaman, hubungan kekeluargaan yang terjalin, serta budaya organisasi yang saling memberikan dukungan satu sama lain dalam pemahaman visi misi organisasi. Hal ini akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Bila ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi secara positif dan konsisten maka peningkatan kerja akan terealisasi melalui peningkatan capaian penyerapan anggaran sebagai parameter kinerja pada penelitian ini.

Sehingga organisasi hendaknya menetapkan strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja dan akan mendorong pertumbuhan dan penyesuaian diri terhadap perubahan lingkungan baik secara internal maupun eksternal (Ariwibowo, Robbani, dan Herwati, 2019).

PENUTUP

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dikarenakan pimpinan mampu berlaku tegas terhadap pegawai, mampu menjadi teladan bagi pegawai dan mampu menjadi motivator bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli, serta para karyawan/bawahan menghormati pimpinan dan menganggap pimpinan dapat dijadikan panutan, sehingga hal tersebut sangat memengaruhi kinerjanya.

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dikarenakan keadaan pegawai merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, gaji yang diterima memenuhi kebutuhan, pengawasan yang ada, hubungan baik antar karyawan ataupun antar atasan dan bawahan untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang terbentuk di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang berlaku tegas dan dapat menjadi motivator bagi pegawai didukung oleh tingkat kepuasan pegawai yang baik di mana pegawai merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, gaji yang diterima memenuhi kebutuhan, pengawasan yang ada, hubungan baik antar karyawan ataupun antar atasan dan bawahan yang baik serta budaya organisasi yang tercipta mendukung pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh yang paling dominan dari ketiga variabel independen tersebut adalah kepemimpinan, hal ini terbukti dari nilai *standardize coefficient* menunjukkan 0,323. Berdasarkan kesimpulan ini, maka upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah perlu memperhatikan hal berikut:

1. Memberikan dukungan dan kesempatan bagi seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah untuk melakukan inovasi kerja guna mencapai tujuan organisasi dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat melalui penyelesaian pekerjaan, pimpinan akan merangsang pegawai mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang baru, serta pimpinan akan membiarkan pegawai menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi di bawah bimbingannya.
2. Mengikutsertakan seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah untuk menerima saran dan pendapat yang berguna bagi kelancaran tugas melalui pertemuan rapat yang rutin dilaksanakan, di mana seluruh pegawai diberikan kesempatan menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan rencana

kegiatan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui lingkungan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan menambah pengadaan sarana dan prasarana, serta melakukan pemeliharaan lingkungan fisik kantor.
4. Perlu dilakukan pembinaan melalui pertemuan internal agar terciptanya hubungan dan komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan melalui rapat antar bidang yang bertujuan agar pimpinan lebih mengenal karyawan setiap bidang pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Agar pegawai dapat memaksimalkan potensi kerjanya dengan baik maka pimpinan perlu mengarahkan dan memberikan kesempatan yang cukup dengan mengeluarkan kebijakan pembagian kerja yang seimbang. Selain itu, pimpinan perlu memberikan promosi kenaikan pangkat atau jabatan bagi pegawai yang berkinerja terbaik
6. Untuk melihat pencapaian organisasi secara menyeluruh, pimpinan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja setiap pegawainya secara berkala melalui penilaian capaian kegiatan dan laporan hasil kerja pegawai yang dilakukan setiap triwulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwibowo, P., Robbani, H., & Herwati, K. (2019). Comparison of Sharia Banking Performance Based Risk and Earning and Capital (REC). *Jurnal Ekonomi Islam*, 11, 81–102.
- Arumsari. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 5 No.8
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djufri, H., et al (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampara. *E-Jurnal Katalogis*. Vol. 5, No. 10
- Efrina, Lisa. (2019). Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 7, Nomor 2, 2019, 259 - 271 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316. DOI : journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium
- Ekawati, et. al. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, *Paradox : Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 2 No. 2
- Enrico, M. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4
- Fauzi, et. Al. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management* Vol. 2 No. 3 Maret 2016.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keith, D., John W., Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Tesis*. Program MM. UNDIP - Semarang.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nimran, U. (1999). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Cipta Media.
- Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang *Susunan Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah*
- Poltak, S. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.

Vol. 3, No. 1,
April 2021,
pp. 53-58

e-ISSN:
2686-5009

The Effect of
Leadership,
Job
Satisfaction,
and
Organizational
Culture on
Employee
Performance
in Investment
and Integrated
One-Door
Licensing
Services in
Central
Tapanuli
Regency

P. Hutagalung

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment Job and Satisfaction organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86-100.
- Putra, I. K. A. D., dan Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2918-2943.
- Ramadhani, N. D (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Tesis*. Program MM USU - Medan.
- Ratmawati, D. dan Nurri, H. (2009). *Modul Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Robbins, S. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Situmorang, S. H. dan Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Cara mudah menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarwinati S & Ratnasari L. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening. *Dimensi*, Vol 8. No. 1
- Sunyato, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru.
- Tika, H. dan Pabundu, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utomo, S. W. T., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2019). The Effect of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment to Employee Performance through Work Satisfaction as A Mediation Variable Study Case at PT Anugrah Guna Abadi. *Journal of Management*, Vol. 2 No. 3
- Wahyuni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*, Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, M. Y. A., Yasid, M., & Misno, A.. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 11 No. 1
- Yani M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media.
- Yanuarti, E., & Suparman, A. W. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)*. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol. 5 No. 2
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, Vol. 1 No 2.