
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan

Oleh :

Umdatul Amiroh*)

N. Rachma**)

Alfian Budi Primanto***)

Email : umdatulamiroh27@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This aims of this research is to determine the effect of transformational leadership styles and organizational culture on employee performance CV. Mulia Abadi Pasuruan City. The type of analysis used is explanatory research and using quantitative methods. Collecting data using questionnaires from population with 45 employees, the sample used is as many as 45 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The result of the study showed that:(1) the transformational leadership style and organization culture has a simultaneous significant effect on the employee performance CV. Mulia Abadi Pasuruan City, (2) The transformational leadership style has a significant effect on employee performance CV. Mulia Abadi Pasuruan City, (3) The organization culture has a significant effect on employee performance CV. Mulia Abadi Pasuruan City.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organization Culture and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki sdm atau karyawan yang berkualitas, sdm yang berkualitas adalah sdm yang mampu memahami peran dan tanggung jawabnya dan loyal terhadap pekerjaannya untuk menciptakan nilai produktivitas bagi perusahaan. Sebab peranya sebagai eksekutor aktivitas operasional perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja yang dapat ditata dengan baik dan sungguh-sungguh oleh perusahaan akan memberikan manfaat bagi perusahaan seperti tercapainya rencana dari perusahaan serta keuntungan finansial. Namun alih-alih, jika perusahaan melakukan kekeliruan dalam mengelola karyawan maka akibatnya adalah kinerja karyawan kurang optimal dan mungkin juga terjadi kerugian pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah diraih oleh seseorang dalam organisasi untuk meraih tujuan menurut standarisasi dan jangka yang sudah ditentukan (Supardi 2014). Kinerja yang bagus dapat diamati dari prestasi yang didapat dan sesuai dengan parameter organisasi. Kinerja selalu menjadi masalah yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga manajemen perlu memahami faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional di era global ini dianggap penting karena memungkinkan para pemimpin transformasi untuk mencapai tujuan tertentu karena mereka karismatik, membangun ikatan emosional yang kuat dengan karyawan, dan memimpin bawahan mereka ke arah yang lebih jelas dan lebih spesifik. Bass dan Avolio dalam Yukl (2009:306) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ialah keadaan dimana bawahan termotivasi dan yakin pada pemimpin perubahan untuk merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, menghormati pemimpin dan melakukan lebih dari yang diharapkan semula. Bagi sebuah perusahaan dengan berjalannya kepemimpinan yang sudah cukup lama akan ada budaya yang hadir dan dianut oleh semua karyawan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sudah menjadi fenomena yang saling bergantung, sebab setiap perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda akan menciptakan budaya organisasi yang berbeda pula.

Menurut Sadewa dan Rudiatno (2019) Budaya organisasi memegang kendali dalam menjaga stabilitas sistem sosial dalam lingkup perusahaan, karena mereka dapat membangun perilaku karyawan. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam membantu mengembangkan hubungan personal dengan perusahaan, mendukung stabilitas perusahaan, sistem sosial dan menjadikan pedoman perilaku sebagai buah dari norma-norma perilaku yang ditetapkan.

Ditengah ketatnya kondisi persaingan bisnis konstruksi ini, para kontraktor berupaya keras untuk menjaga kelangsungan perusahaan kedepannya, untuk menjaga eksistensi perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan kinerja karyawan dan kerjasama antara pemimpin perusahaan. CV. Mulia Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi proyek infrastruktur seperti pembangunan sebuah gedung, rumah tinggal, jembatan, jalan raya dan infrastruktur lainnya. CV. Mulia Abadi sebagai perusahaan yang sudah berdiri sejak 11 Oktober 2008 ditantang untuk terus melakukan perbaikan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan proyek pembangunan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut tentunya memiliki resiko yang cukup besar dalam pelaksanaannya, sehingga diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan terampil untuk menghasilkan sebuah bangunan yang kokoh, kuat dan berkualitas sesuai standart pembangunan.

Mengevaluasi kinerja karyawan adalah komponen penting dari kesuksesan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan orang-orang yang berpengetahuan, berwawasan, berpengalaman serta berketerampilan dalam upaya menjalankan roda perusahaan dengan baik.

Sehingga dalam hal ini, CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan perlu segera mengatasi masalah ini agar para pemimpin perusahaan dapat memahami sifat karyawannya, menilai pemimpin dan mencari tahu apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mereka memenuhi harapan mereka. Penilaian ini diharapkan dapat memungkinkan para pemimpin untuk menciptakan iklim kerja yang lebih baik di mana semua karyawan dapat meningkatkan kinerja. .

Berdasarkan uraian latar belakang yang tertera di atas, penulis mencoba untuk membahas isu-isu yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, sehingga penulis terdorong untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan”.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan ?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mulia abadi Kota Pasuruan.
2. Menganalisis dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.
3. Menganalisis dan mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis : melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, mengembangkan teori-teori lebih luas lagi.
2. Manfaat praktis :
 - a. Bagi perusahaan, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memperhatikan unsur-unsur yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan bahan referensi baru dalam melanjutkan atau mengembangkan penelitian serupa di kemudian hari.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:105) mengemukakan bahwa “kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Menurut Bangun (2012:231) “kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

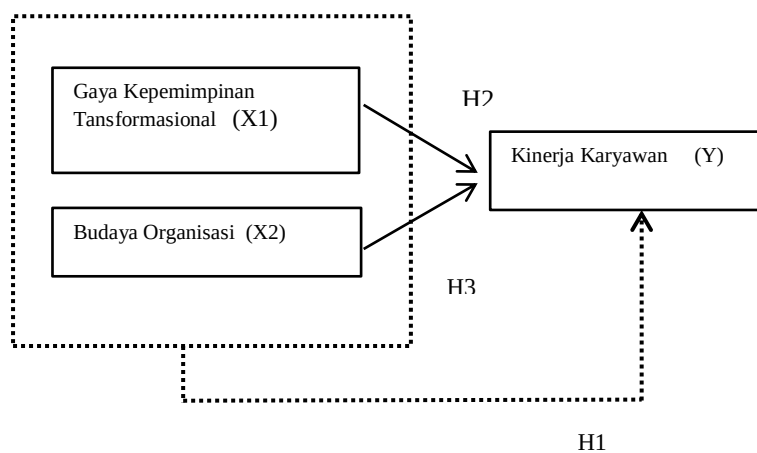
Danim (2004:54) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional adalah Kemampuan pemimpin untuk bekerja dengan orang lain dan secara optimal dalam mengubah sumber daya organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan”. Sejalan dengan Bass dan Avolio dalam Yukl (2009:306) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional ialah, keadaan

dimana bawahan termotivasi dan yakin pada pemimpin perubahan untuk merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, menghormati pemimpin dan melakukan lebih dari yang diharapkan semula”.

Budaya Organisasi

Mangkunegara (2009:113) mengemukakan bahwa “budaya organisasi sebagai Seperangkat asumsi organisasi, sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang berfungsi sebagai kode etik bagi anggota yang bekerja pada isu-isu eksternal dan integrasi internal”. Menurut Nawawi (2003:283) “Budaya organisasi adalah filosofi utama dari anggota organisasi dalam pengelolaan kegiatan organisasi”.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial
> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dicapai dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah studi penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Mulia Abadi yang terletak di Jl. Gatot Subroto No.51 Kelurahan Randusari, Kota Pasuruan, dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Menurut Arikunto (2014:174) “apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan dan apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari jumlah populasinya”. Sehingga populasi responden dalam penelitian ini yang berjumlah 45 orang secara keseluruhan diambil sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden menggunakan skala atau yang biasa disebut dengan kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Definisi Operasional Variabel**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok karyawan yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat 6 Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) yaitu : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki visi untuk masa depan, dapat menyebabkan perubahan, mengubah perubahan tersebut menjadi sebuah tujuan organisasi, membuat perubahan inovatif, dan menginspirasi karyawan untuk menjadi kreatif dan inovatif.

Terdapat 5 Indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu : (1) Karismatik, (2) Pengaruh idealis, (3) Motivasi inspirasional, (4) Stimulasi Intelektual, (5) Perhatian Individu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem kepercayaan, nilai, dan norma-norma organisasi yang berbeda dari organisasi lainya dan digunakan sebagai pedoman untuk kegiatan organisasi.

Terdapat 6 Indikator Budaya Organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2013:339) yaitu : (1) Inisiatif Individual, (2) Toleransi terhadap resiko, (3) Pengawasan, (4) Integrasi, (5) Dukungan manajemen, (6) Pola komunikasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,765	Valid
2	Budaya Organisasi	0,878	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,771	Valid

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai KMO masing-masing variabel berada diatas nilai 0,5, Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada variabel valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,830	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,869	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,811	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka Variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai (signifikansi) <i>Asymp. Sig</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,150	Berdistribusi normal
2	Budaya Organisasi	0,271	Berdistribusi normal
3	Kinerja Karyawan	0,203	Berdistribusi normal

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk masing-masing variabel memberikan nilai (signifikansi) *Asymp. Sig.* yang jauh diatas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,562	3,042		1,171	,248
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,464	,147	,425	3,159	,003
Budaya Organisasi	,378	,127	,401	2,985	,005

Didapatkan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,562 + 0,464X_1 + 0,378X_2 + e$$

Berikut hasil persamaan dapat dijelaskan :

- 1) Nilai (a) sebesar 3,562 menunjukkan jika tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) atau nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,562
- 2) Nilai Koefisien regresi (b1) = 0,464, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional naik maka kinerja karyawan (Y) yang dicapai akan naik dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dianggap tetap (konstan).
- 3) Nilai Koefisien regresi (b2) = 0,378, artinya apabila variabel budaya organisasi naik maka kinerja karyawan (Y) yang dicapai akan naik dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dianggap tetap (konstan)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,567	1,736	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Budaya organisasi	0,567	1,736	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi masalah multikolinieritas, dan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,350	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Organisasi	0,415	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena masing-masing variabel bebas mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,542	1,799

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 yang artinya bahwa 56,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, sedangkan 43,7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak kami teliti.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. 8 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,242	2	87,621	27,059	,000 ^b
	Residual	136,002	42	3,238		
	Total	311,244	44			

Dari tabel diatas dapat dilihat Menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,059 > 3,22$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Tabel 4.9 Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel	Nilai t – Tabel	Nilai t – Hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,681	3,159	0,003	Signifikan
2	Budaya Organisasi	1,681	2,985	0,005	Signifikan

- 1) Dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,159 > 1,681$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H2 diterima yang artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil uji t pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,985 > 1,681$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H3 diterima yang artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi fenomena yang saling bergantung, sebab setiap perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda akan menciptakan budaya organisasi yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi poin utama yang harus dikantongi oleh perusahaan agar dapat tumbuh dan *survive*. Dari hal tersebut perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin dan aturan perusahaan yang menjadi budaya organisasi dapat membentuk *teamwork* yang baik sehingga dapat berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triyanti (2019) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Bass dan Avolio (2002) Gaya kepemimpinan transformasional pada dasarnya memotivasi bawahan untuk

melakukan yang lebih baik daripada yang biasanya dilakukan. dimana pemimpin memberikan stimulasi kepada karyawan untuk menumbuhkan kepedulian terhadap visi dan misi dari perusahaan, memberikan perhatian individu, stimulasi intelektual, motivasi dan karisma dari seorang pemimpin. Dengan begitu dapat menambah kepercayaan diri bawahan, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah (2017) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja organisasi seringkali dihubungkan melalui aturan-aturan, perilaku, dan etos kemudian disatukan oleh masing-masing komponen organisasi. Unsur-unsur budaya organisasi adalah sebagai esensi untuk memantau tindakan karyawan dalam bekerjasama dan interaksi dengan antar individu di lingkungan perusahaan. Sehingga jika budaya organisasi dibentuk secara tepat akan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.

Saran

1. Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel lingkungan kerja, *team work*, motivasi kerja dan lain sebagainya
2. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *“Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, dan Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan transformasional, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. 7 ed. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, Aplikasi*. diedit oleh hadiana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenallindo.
- Sadewa, Topan Naga, dan Rudiarno. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik.”
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Garry A. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi V. Jakarta: PT Mancanajaya Cemerlang.

Umdatul Amiroh *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

N. Rachma **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma