
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar

Kadek Pioni ⁽¹⁾
I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾
I Made Suasti Puja ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: pionipioni593@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted at the Gianyar District Education Office, with a population of 180 people and a sample of 64 people using slovin techniques and with the method of determining samples using simple random sampling. The instruments used in this study are validity tests and reliability tests, then use classical assumption tests and multiple linear regression analysis, determination, t test and f test. Based on the results of the study, transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance in the Gianyar District Education Office where thitung value = 3,987 > ttabel = 1,999. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance in the Gianyar District Education Office where thitung value = 6,355 > ttabel = 1,999. Transformational leadership and organizational culture simultaneously positively and significantly affect employee performance in the Gianyar District Education Office where Fhitung obtained = 53,859 > Ftabel = 3.15. The advice that can be given is to foster mutual respect between fellow employees, leaders provide supportive motivation for all employees who work, and always provide direction for each employee so as to improve employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership; Organizational culture; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar, dengan jumlah populasi 180 orang dan sampel 64 orang dengan menggunakan teknik slovin dan dengan metode penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,987 > t_{tabel} = 1,999$. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,355 > t_{tabel} = 1,999$. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dimana diperoleh $F_{hitung} = 53,859 > F_{tabel} = 3,15$. Saran yang dapat diberikan yaitu memupuk rasa

saling menghargai antara sesama pegawai, pemimpin memberikan motivasi yang mendukung bagi seluruh pegawai yang bekerja, dan selalu memberikan pengarahan bagi setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen bekerja dengan orang-orang untuk mengidentifikasi, menafsirkan, dan mencapai tujuan organisasi dengan melakukan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengelolaan, kepemimpinan, dan pemantauan (Handoko, 2000: 10). Menurut Mulyadi (2015:63), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melawan hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, sehingga mempengaruhi kontribusinya terhadap instansi atau organisasi. termasuk pelayanan yang berkualitas (Mahardika dan Mahayasa, 2022).

Pendidikan adalah proses mengubah karakter dan otoritas seseorang atau sekelompok orang, untuk menggantikan orang melalui pelajaran dan upaya pelatihan, proses, proses guru. Kantor pemerintah adalah kantor pendidikan. Dinas Pendidikan adalah elemen kendaraan regional yang memimpin kepala ke agensi di bawah interval terletak di bawah sekretaris regional. Untuk meningkatkan agitasi kinerja profesionalisme dan pembuatan kontrol yang baik, perlu untuk menjaga tugasnya yang efektif, efisien dan profesional dan profesional dan profesional dan profesional semuanya mengacu pada produksi sumber daya berkualitas dan pada saat yang sama sehingga memiliki persaingan tinggi.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar yaitu dengan rata-rata persentase sebesar 69,41 % (persen). Dimana realisasi kinerja tidak mencapai target yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Hal ini dimaksudkan apabila semakin tinggi persentase capaian realisasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Namun sebaliknya jika semakin rendah persentase capaian realisasi kerja pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai (Soekidjo Notoatmodjo, 2009 : 124). Permasalahan-permasalahan lain terkait penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar, antara lain Pegawai sering terlambat datang pada saat jam kerja berlangsung dan kemandirian pegawai yang kurang dalam bekerja, sehingga tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kegiatan operasional perusahaan sebagian besar didukung oleh tenaga kerja, untuk itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik melalui peran kepemimpinan. Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Namun tidak semua pemimpin adalah manajer dan begitu juga sebaliknya tidak semua manajer merupakan pemimpin. Hanya karena hak tertentu diberikan organisasi terhadap manajerial tidak menjamin bahwa mereka mampu memimpin secara efektif. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar yaitu dalam mengambil keputusan, pimpinan jarang mengikutsertakan pegawai apabila pimpinan melaksanakan tugas dinas keluar, pimpinan jarang melimpahkan wewenangnya, sehingga bisa menghambat kegiatan perusahaan atau instansi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor budaya organisasi, yaitu budaya yang ditentukan oleh suatu lembaga dengan karakter tertentu. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dikonstruksi sebagai hasil pertemuan antara nilai-nilai yang diterima masyarakat dengan nilai-nilai yang diterima oleh pegawai organisasi (Sobry Sutikno, 2014: 69). Banyak permasalahan dalam penerapan budaya organisasi, dll, ada pegawai yang melanggar kode etik dalam menjalankan tugasnya, dan pegawai sering menunjukkan etos kerja yang kurang baik, seperti pelecehan dan percakapan pada jam kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja dengan atau melalui orang lain untuk menyesuaikan sumber daya organisasi dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan (Danim: 2004: 54). Pemimpin perlu memiliki keterampilan kepemimpinan melalui pengetahuan karyawan tentang perubahan isu yang ada dan dapat menginspirasi karyawan untuk lebih berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Pane dan Astuti (2016), Budi, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama penelitian ini adalah :

H1 = Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan etika suatu organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal sistem tersebut dan menciptakan standar etika organisasi (Wahab of Tobari (2016: 49)). Perspektif ini mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi alat yang ampuh dalam membentuk perilaku anggota organisasi sehingga dapat mendorong anggota membentuk manajemen untuk mengambil keputusan strategis. Hal ini didukung oleh Juriko (2017) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

H2 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

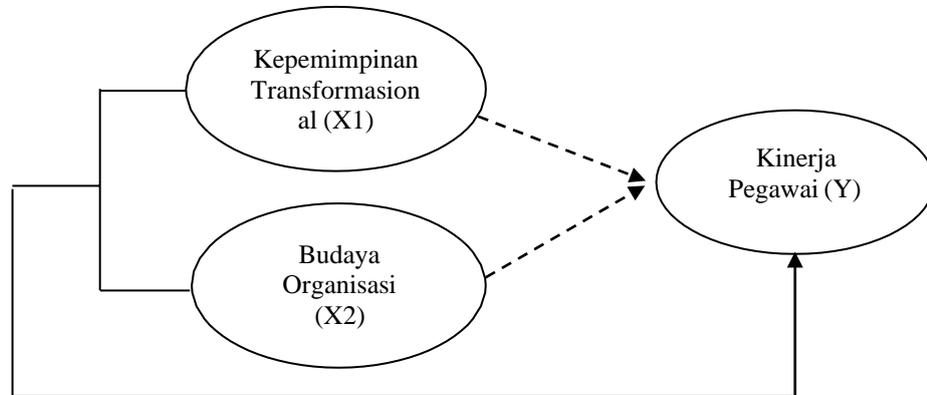
Kinerja pegawai merupakan sifat pegawai yang dinilai dari segi kemampuan kerja, keterampilan, kemampuan bekerja, kesopanan dan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. *Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dilihat atau tampak dari hasil kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diukur dengan hasil kerja, hasil tugas, hasil kegiatan selama periode waktu tertentu (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 124). Hal ini didukung oleh penelitian Penelitian oleh Nasir, Manawir (2020) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

H3 = Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Desain penelitian atau research design adalah desain yang dapat memandu penelitian untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah seperangkat prosedur dan metode yang digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan data untuk menentukan variabel yang akan menjadi subjek penelitian. Lokasi penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Gianyar berlokasi di Jalan Erlangga No. 1, Gianyar. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan terkait permasalahan-permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang, dan Dinas Pendidikan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memberikan kontribusi terutama pada bidang pendidikan. Populasi dalam penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 180 orang pegawai dimana jumlah sampel dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 64 orang dari seluruh total pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling. Analisis

data yang digunakan merupakan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji signifikan parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Sehingga dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa 35 laki-laki (54,68%) dan 29 perempuan (45,32%) diwawancarai. Mayoritas responden berusia >41 tahun sebanyak 39 orang dengan angka 60,94% (persentase) dan paling rendah berusia 21-30 orang yaitu 10 orang dengan persentase 15,62% (persentase). 45 responden dengan latar belakang pendidikan tingkat pertama dengan persentase 70,31% (persentase) dan responden dominan dengan mandat >5 tahun sampai dengan 45 orang dengan persentase 70,31% (persentase).

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	54,68
		Perempuan	29	45,32
		Total	64	100,0
2	Usia	21 - 30 Tahun	10	15,62
		31 - 40 Tahun	15	23,44
		> 41 Tahun	39	60,94
		Total	64	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	5	7,81
		Diploma	14	21,88
		S1	45	70,31
		Total	64	100
4	Masa Kerja	< 2 Tahun	7	10,93
		2 – 5 Tahun	12	18,76
		> 5 Tahun	45	70,31
		Total	64	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 dapat dijelaskan jika hasil pengujian alat pencarian yang digunakan memenuhi syarat valid dimana nilai koefisien korelasi $>0,30$ dan reliabel yang dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha lebih dari $0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1 – X1.8	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1-X2.11				
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁ -Y ₁₂				

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,238 > 0,05$ berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , serta tidak adanya gejala heteroskedastisitas dimana nilai *sig* $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,104	0,755	1,324	0,761
Budaya Organisasi (X2)		0,55	1,324	0,664

Sumber : Data diolah (2022)

Nilai R kuadrat adalah $0,638$. Artinya variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar $63,8\%$ sedangkan sisanya ($100\% - 63,8\% = 36,2\%$) dijelaskan oleh variabel atau penyebab lain di luar model penelitian seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja, kompensasi, bonus, motivasi kerja, keterampilan SDM di luar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 4,269 + 0,587 X_1 + 0,519 X_2 + \epsilon_i$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar $0,587$ (positif), nilai t hitung ($3,987$) $> t$ tabel ($1,999$) dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$, sehingga hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Artinya semakin baik Transformational Leadership yang diterapkan maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Hal ini sesuai dengan

pernyataan. Penelitian Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti (2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,519 (positif), t hitung (6,355) > t tabel (1,999) dengan signifikansi $0,000 < (0,05$, hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan in Service) Pendidikan di Kabupaten Gianyar. Artinya jika penerapan budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar akan meningkat lagi. Hal ini didukung oleh penelitian Abdussamad, Juriko (2017) yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.269	3.941			1.083	.283
Kepemimpinan Transformasional	.587	.147	.353		3.987	.000
Budaya Organisasi	.519	.082	.563		6.355	.000

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai F-hitung (53,859) > F-tabel (3,15) dengan nilai Sig (0,000) < (0,05). Artinya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Artinya semakin baik penerapan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Hal ini sesuai dengan pernyataan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasir, Manawir (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3095.355	2	1547.678	53.859	.000 ^b
Residual	1752.879	61	28.736		
Total	4848.234	63			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. (3) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Saran penelitian yang dapat dilakukan yaitu, (1) pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dan menjalin hubungan kerja yang positif dengan karyawannya sehingga mudah untuk melakukan sesuatu yang baik, (2) karyawan diharapkan membiasakan diri dengan lingkungan kerja yang memiliki organisasi. budaya dengan karakteristik yang jelas dan familiar, (3) memberikan pedoman kinerja pegawai, dengan manajemen yang baik akan menumbuhkan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Evaluasi Kerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Agustina Ritawati, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.
- Ahmad Sodik Prasajo, 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.
- Amir, M, 2002. Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan) Fakultas Psikologi Program Magster Sains Psikologi Indust.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz Fathoni, Heni Awati, Djamaludin Malik, *Kepemimpinan Transformasional*
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Christana Yuliana, 2015. "Peran Kepemimpinan dalam Pencapaian Kinerja Pegawai Melalui Budaya, Strategi, dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2009", *Skripsi*, Unika Atma Jaya Jakarta.
- Dede Sumarni, 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang*).
- Dian Lestari, 2018. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Kasus pada BRI Syariah KC Solo Veteran*). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Edy Sutrisno, (2013), *Manajemen SDM*, Kencana Prenada Media Group.
- Eko Poerwaningrum, Hesti dan Frans Sudirjo. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. Vol. 5 No. 1. UNTAG Semarang.
- Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia. 2019. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Proposal dan Skripsi*. Denpasar.
- H. Syamsul Arifin, (2012), *Leadership Ilmu Seni dan Kepemimpinan*, Penerbit Mitra Wacana Media

-
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
<https://disdik.gianyarkab.go.id>. Diunduh pada tanggal 30, bulan November, Tahun 2021
- Ida Ayu Putu Candra Dewi, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap OCB (*Organizational Citizenhip Behavior*) Pada Pegawai Universitas Hindu Indonesia Denpasar.
- Imam Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kartono, Kartini, 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Swandari, Fifi 2003. "Menjadi Perusahaan yang Survive dengan Transformasional Leadership" *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* vol.1 No.2.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inmedia, Jakarta.
- Nia Astining Dewi, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada pegawai PT. Arta Boga Cemerlang Magelang).
- Nurwati. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara), *Tesis*, Fakultas Ekonomi Universitas Halueloe Kendari, Umar Nimran Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Organisasi Pondok Pesantren Modern di Kabupaten Ponorogo.
- Pratiwi Irmayanthi, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours dan Travel Bali.
- Retno Wibowo, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS).
- Siswanto, (2011) *Pengantar manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sobry Sutikno, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Tips dan Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Holistica, Lombok.
- Soedjono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *sekolah tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA)*, Surabaya.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suastika, Ari, Komang dan Putra, Surya, Made. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan dan Semangat Kerja.
- Sunarta. *Peran Visi Bagi Pemimpin Organisasi di Tengah Era Globalisasi*.
- Suwanto, H dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vitari Halim, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Honda Maju Motor cabang Tanjung Api-Api Palembang.

- Wayan Ardi Purnawan, 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BPR Cabang Gianyar.
- Wibawa, Artha. 2013. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Spiritual, *Human Capital*, dan Loyalitas Pegawai pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar Bali. *Disertasi Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Yuyun Fitri Astuti, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pamella Supermarket.