

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETENANGAN KERJA PEGAWAI

Sumardi HR¹, Samsul Anwar², Rosdiyanti³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir
sumardi.hr@unwir.ac.id.¹,samsulanwarfe@unwir.ac.id²

ABSTRACT-Human Resource Management is very important for an organization/company in managing, regulating and utilizing its employees so that they can function productively to achieve the goals of the organization. Work tranquility is a condition of a person's inner peace that is peaceful, free from problems, without any inner conflict, and without any pressure. This study aims to determine how much influence leadership has on employee peace of mind, influence of organizational culture on employee peace of mind, and the influence of leadership and organizational culture on employee calm at the Lelea sub-district office, Indramayu district.

The method used is descriptive method using quantitative data types. The population in this study is leadership, organizational culture and work calmness of the employees of the Lelea District Office, Indramayu Regency. And the research sample amounted to 31 employees, and 10 employees were taken from Tukdana District, Indramayu Regency to test the validity and 1 leader to assess employees. The instrument used in this study was a questionnaire containing 30 statement questions.

The results of the study indicate that the influence obtained from leadership on employee job satisfaction is in the medium category with a correlation coefficient value of 0.248, the influence of organizational culture on employee job satisfaction is in the medium category with a correlation coefficient value of 0.437, the influence of leadership and organizational culture on Employee Work Calm is classified as moderate category with a correlation coefficient value of 0.543. Hypothesis testing (f test) obtained the value of f Fcount is greater than Ftable (3.425 > 3.34). So Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that there is an influence of Leadership and Organizational Culture on Work Calm of Employees at the Lelea District Office, Indramayu Regency.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Workplace

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Ketenangan Kerja adalah suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, dan tanpa ada tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Kepemimpinan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja Pegawai, dan Pengaruh Kepemimpinan

dan Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu.

Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan ketenangan kerja pegawai Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Dan sampel penelitian berjumlah 31 pegawai, dan 10 pegawai diambil dari Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu untuk uji validitas dan 1 pimpinan untuk menilai pegawai. instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang berisi sebanyak 30 soal pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang didapat dari Kepemimpinan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai tergolong kategori sedang dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,248, Pengaruh Budaya organisasi terhadap ketenangan kerja pegawai tergolong kategori sedang dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,437, Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Ketenangan Kerja Pegawai tergolong kategori sedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,543. Uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai f Fhitung lebih besar dari Ftable (3,425 > 3,34). Maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ketenangan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari tingkat yang paling bawah sampai tingkat yang paling atas, meskipun berbeda tingkatan, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam

memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat.

Ketenangan kerja yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan ketenangan kerja yang baik. Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah. Agar Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu dapat melakukan pekerjaan secara benar dan tepat, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya sehingga ketenangan kerja pegawai meningkat. Ketenangan Kerja merupakan suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, dan tanpa ada tekanan. Ketenangan Kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Busro Muhammad (2018: 298-299), diantaranya : Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Iklim Kerja, Kekompakan dalam Bekerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja.

Ketenangan kerja menyangkut masalah ketenangan batin. Banyak pegawai sebelum memasuki kantor sudah merasa ketakutan, tidak ada ketenangan batin. Contohnya seperti merasa was-was, jantung berdebar-debar, serta perasaan seperti diburu-buru, merasa dikejar-kejar oleh target yang harus diselesaikan. Hal tersebut menjadikan pegawai merasa panik. Apalagi ketika

dalam perjalanan sudah dihubungi oleh atasan guna mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Ketenangan Kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan Adiba, E, M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah di Sidoarjo. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Ketenangan Kerja hal ini sesuai dengan penelitian Andarwati, Surachman, & Profita, D. (2017), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang. Serta Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Ketenangan Kerja sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Purwanto, A, Santoso, P, B, & Asbari Masduki. (2019), Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Ketenangan Kerja

Menurut Natalia (2018), Ketenangan Kerja adalah suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, dan tanpa ada tekanan. Ketenangan kerja adalah suatu kondisi yang tidak mengganggu pikiran dan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Debby Sahara (2020), menyatakan bahwa : Ketenangan Kerja ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri sendiri, dengan orang lain, masyarakat dan lingkungan serta dengan lingkungan dimana ia bekerja.

Sumardi HR dkk

Busro Muhammad (2020), mengemukakan bahwa : Ketenangan Kerja adalah kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, perilaku, dan keriangannya yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja pegawai tersebut.

Dari pendapat para ahli maka peneliti mensintesis bahwa ketenangan kerja adalah suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai lepas dari masalah, menyesuaikan diri dengan orang lain serta lingkungan dimana ia bekerja yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, perilaku, raut wajah, dan keriangannya. Menurut sintesis para ahli, indikator ketenangan kerja adalah sebagai berikut : a. Damai, b. Tindakan, c. Perkataan, d. Perilaku, e. Keriangan.

2. Kepemimpinan

Maxwel (2018), mengemukakan kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.

Menurut Obiwuru (2018), "*Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target*". Artinya, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Yuki (2018) mengemukakan Kepemimpinan merupakan proses untuk memengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang perlu dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik.

Dari pendapat para ahli maka peneliti mensintesis bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi seseorang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan maksimal. Menurut sintesis para ahli, indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : a. Kemampuan analisis, b. Keterampilan berkomunikasi, c. Keberanian, d. Keterampilan mendengar, e. Ketegasan.

3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas sub-sistem yang ada di dalam organisasi.

Sofiyan (2019), menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah pola, nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang dapat diartikulasikan.

Busro Muhammad (2018), mengemukakan bahwa, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli maka peneliti mensintesis budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama, keyakinan, nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Menurut sintesis para ahli, indikator budaya organisasi: a.

Ketekunan, b. Ketulusan, c. Kesabaran, d. Kewirausahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis Korelasi Ganda.

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa tanggapan pegawai yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variable ketenangan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi yang diisi oleh pegawai Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu.

Populasi pada penelitian ini 31 Pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu, dengan menggunakan sampel jenuh.

Tabel 1
Variabel Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Referensi
Ketenangan kerja (Y)	Damai Tindakan Perkataan Perilaku Keriangkan	Likert	Sintesis para ahli
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan analisis Keterampilan berkomunikasi Keberanian Keterampilan mendengar Ketegasan	Likert	Sintesis para ahli
Budaya organisasi (X2)	Ketekunan Ketulusan Kesabaran Kewirausahaan	Likert	Sintesis para ahli

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara

turun secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tentang ketenangan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden terpilih maka harus diadakan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu pada butir – butir yang benar – benar mengukur apa yang diukur, serta untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment (Sugiyono, 2017: 356).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien validitas

n = banyaknya subjek

x = nilai perbandingan

y = nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan di uji validitasnya. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan signifikan 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dinyatakan Valid.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*split half*) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua.

Kriteria ujinya jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) instrument penelitian dinyatakan reliabel, dan apabila lebih kecil dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrument penelitiannya dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2**Validitas variabel ketenangan kerja pegawai**

Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (5%)	
1	0,794	0,632	Valid
2	0,898	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid
4	0,693	0,632	Valid
5	0,759	0,632	Valid
6	0,919	0,632	Valid
7	0,831	0,632	Valid
8	0,842	0,632	Valid
9	0,823	0,632	Valid
10	0,757	0,632	Valid

Perhitungan Reliabilitas Ketenangan Kerja

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,794)}{1 + (0,794)} = \frac{1,588}{1,794} = 0,885$$

dari perhitungan Reliabilitas Angket Ketenangan Kerja diperoleh $r = 0,865$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,865 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa Angket Ketenangan Kerja Reliabel.

Tabel 3**Validitas variabel Kepemimpinan**

Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (5%)	
1	0,715	0,632	Valid
2	0,955	0,632	Valid
3	0,712	0,632	Valid
4	0,717	0,632	Valid
5	0,680	0,632	Valid
6	0,845	0,632	Valid
7	0,633	0,632	Valid
8	0,786	0,632	Valid
9	0,653	0,632	Valid
10	0,701	0,632	Valid

Perhitungan Reliabilitas Kepemimpinan

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,715)}{1 + (0,715)} = \frac{1,430}{1,715} = 0,833$$

dari perhitungan Reliabilitas Angket Kepemimpinan diperoleh $r = 0,833$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,833 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa Angket Kepemimpinan Reliabel.

Tabel 4**Validitas variabel Budaya Organisasi**

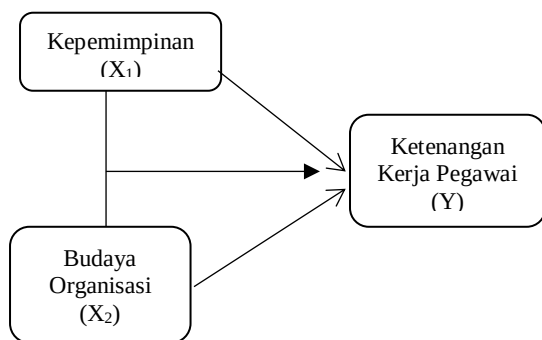
Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (5%)	
1	0,832	0,632	Valid
2	0,676	0,632	Valid
3	0,800	0,632	Valid
4	0,837	0,632	Valid
5	0,781	0,632	Valid
6	0,670	0,632	Valid
7	0,758	0,632	Valid
8	0,692	0,632	Valid

Perhitungan Reliabilitas Budaya Organisasi

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,832)}{1 + 0,832} = \frac{1,664}{1,832} = 0,908$$

dari perhitungan Reliabilitas Angket Budaya Organisasi diperoleh $r = 0,908$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,908 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa Angket Budaya Organisasi Reliabel.

Variabel dalam penelitian ini yaitu, Ketenangan kerja (Y) sebagai variabel terikat, Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas. Konstalasi penelitian simultan pada Gambar 1



Gambar 1
Konstalasi Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis korelasi kepemimpinan terhadap ketenangan kerja

Perhitungan korelasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menggunakan rumus korelasi produk momen pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{31(60173) - (1357)(1373)}{\sqrt{\{31(59595) - (1357)^2\} \{31(60953) - (1373)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,428$$

Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketenangan kerja sebesar 0,428 dengan kategori sedang.

2. Analisis budaya organisasi terhadap ketenangan kerja

Perhitungan korelasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menggunakan rumus korelasi produk momen pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{31(33729) - (760)(1373)}{\sqrt{\{31(18804) - (760)^2\} \{31(60953) - (1373)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,437$$

Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap ketenangan kerja sebesar 0,428 dengan kategori sedang.

3. Analisis kepemimpinan terhadap budaya organisasi

Perhitungan korelasi kepemimpinan terhadap budaya organisasi menggunakan rumus korelasi produk momen pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{31(33317) - (1357)(760)}{\sqrt{\{31(59595) - (1357)^2\} \{31(18804) - (760)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,266$$

Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketenangan kerja sebesar 0,266 dengan kategori rendah.

4. Analisis kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja

Untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel ketenangan kerja secara simultan atau bersama-sama menggunakan analisis korelasi

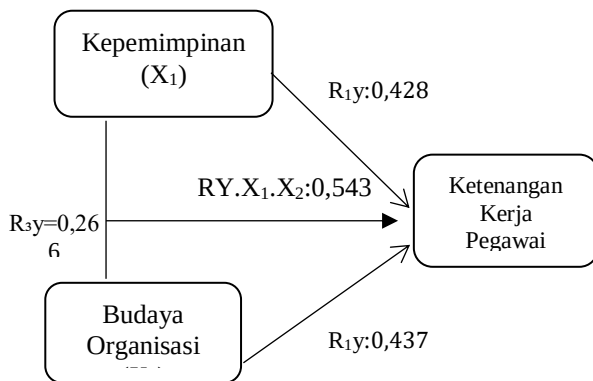
berganda. Perhitungan koefisien korelasi berganda sebagai berikut :

$$r_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

$$r_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{0,428^2 + 0,437^2 - 2 \cdot 0,428 \cdot 0,437 \cdot 0,266}}{1 - 0,266^2}$$

$$r_{yx_1x_2} = 0,543$$

Artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel ketenangan kerja sebesar 0,543 termasuk kategori sedang.



Gambar 2
Analisis penelitian

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sedang** dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,428. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten

Indramayu termasuk kedalam kategori **Sedang** dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,437. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sedang** dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,543.

Disamping beberapa kesimpulan yang ditarik oleh penulis diatas, penulis juga mempunyai saran-saran untuk Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Kepemimpinan harus lebih ditingkatkan, seperti memberikan dorongan dan motivasi kepada Pegawainya, sehingga kepemimpinan membuat pegawai merasa nyaman. Perlu ditingkatkannya kemampuan pegawai atau ciri khas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan harus lebih kreatif dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang diinginkan. mempertahankan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja pegawai. agar pegawai lebih berkualitas dan tingkat ketenangan kerja pegawainya juga akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani Imelda & Tirtayasa Satria. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1).
- Burhannudin. 2020. Analisis Ketenangan Kerja. *Jurnal Media Intelektual muslim dan bimbingan rohani*. 6(1).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Kosasih Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi

- Banten. *Journal Of Government and Civil Society*. 1(2).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marjasa Indra & Pasaribu Fajar. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1).
- Muizu Wa Ode Z, Kaltum U & Sule Ernie T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Sakban, Nurmal Ifnaldi & Rifanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Educational Management*. 2(1).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sulistiyani, Ambar, Teguh & Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tampubolon V, Le Darwin, Sofiyan & Ambarita Marthin H. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Manajemen*. 5(2).
- Thoha, Miftah. 2020. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. 2017. Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14 (2), 61-78.
- Windy Gustia W & Gondang Muhammad. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP-SMA Kosgoro kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3).