

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN
BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian
Kabupaten Bantul)**

**Wahyu Baharudin Yusuf¹
Arief Subyantoro²
Anis Siti Hartati³**

Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran” Yogyakarta,

Email: Wahyukby@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: (1) The influence of transformational leadership style on the performance of civil servants in the Cooperative, UMKM and Industrial Services of Bantul Regency, (2) The influence of organizational culture on the performance of civil servants in the Cooperative, UMKM and Industrial Service Bantul Regency, (3) The influence of transformational leadership style on employee performance through job satisfaction of civil servants in the Bantul Regency Cooperative, UMKM and Industry Office, (4) The influence of organizational culture on employee performance through the civil service employee job satisfaction of the Cooperative, UMKM and Industry Offices of Bantul Regency. Sampling used in this study is saturated sampling (census), in which all members of the population are sampled. The number of Civil Servants of the Cooperative, UMKM and Industrial Services of Bantul Regency is 47 people. This study uses the census method which is a study conducted with the population as a sample. Data collection by interview and questionnaire was compiled with a Likert Scale and then calculated using the SPSS method. The results of this research are: (1) Transformational Leadership Style directly influences employee performance, (2) Organizational Culture directly influences employee performance; (3) Transformational Leadership Style there is no indirect effect on employee performance mediated by job satisfaction; (4) Organizational Culture has no indirect effect on employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords: Transfromational Leadership Style; Organizational Culture; Job satisfaction; The performance

PENDAHULUAN

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan

standar yang ditetapkan (Dessler, 2007:41). Pada Pemerintahan Daerah telah mempunyai kriteria dalam menentukan kinerja pegawainya yang telah diatur pada Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai dibagi menjadi 2 bobot yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai.

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya sedangkan Penilaian Perilaku Kerja meliputi orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, integritas, kerjasama, kepemimpinan. Sesuai penilaian prestasi kerja pegawai kinerja bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin organisasi, budaya organisasional dan juga kepuasan kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru (Robbins, 2010). Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara: 1). Kharismatik, 2). Motivasi Inspirasi, 3). Simulasi Intelektual, 4). Perhatian Individual (Robbins 2010,263). Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai hasil penelitian oleh Steven Christian Pangandaheng (2017). Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Budaya organisasional merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasional adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins, 2010).

Kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (2005) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Supriyanto dan

Mahfud (2012) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja pegawai yaitu: 1) Kepuasan Financial, 2) Kepuasan Fisik, 3) Kepuasan Psikologi, 4) Kepuasan Sosial. Kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari kinerjanya dari pegawai dalam melakukan tugas ataupun proyeknya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tomy Sun Saigan (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai interveining. Dari penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengenai pemerintah daerah bahwasanya pemerintahan daerah sebagai penyelenggara yang berurusan dengan pemerintahan terhadap pemerintah daerah serta DPRD menurut azas otonomi dan juga tugas pembantuan berdasarkan prinsip otonomi yang telah di buat secara luas dalam suatu system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang telah di maksudkan dalam UUD tahun 1945. Salah satunya yaitu Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di urusan Koperasi dan UKM, Urusan Industri dan Energi Sumberdaya Mineral (ESDM) yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dibidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral. Permasalahan kinerja dalam dinas tersebut yaitu tentang disiplin pegawai. Pada pemerintahan daerah sebelum masuk kerja diadakannya apel pagi yang

dimana harus dihadiri oleh semua pegawai, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang ijin maupun tanpa keterangan. Sebuah faktor yang kecil tapi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu info dari survey wawancara dari beberapa pegawai dinas mengatakan bahwa pimpinan kurang adanya perhatian individual terhadap pegawainya dikarenakan Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul tersebut kepala dinasnya baru. Budaya organisasional disana sangat mempengaruhi. Budaya yang seharusnya bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja tetapi menjadi boomerang bagi pegawai yang baru masuk. Penyesuaian budaya organisasional dalam bekerja dalam tim sangatlah kurang. Padahal dalam dinas tersebut sangat dituntut untuk melakukan pekerjaan dalam sebuah tim.

Berbagai macam proyek yang harus diselesaikan sesuatu dengan rencana dan target dinas tersebut. Pada pelaksanaan pekerjaan haruslah ditumbuhkan kepuasan kerja pegawai yang dapat berkembang melalui gaya kepemimpinan dan juga budaya dalam organisasi. Kepuasan kerja dalam kantor dinas hanya tercipta pada beberapa pegawai saja belum menyeluruh. Kepuasan social pegawai menjadi permasalahan yaitu dengan adanya kesenjangan social seperti kepala sub bagian hanya mengajak pegawai pegawai tertentu saja ketika melakukan sesuatu selain pekerjaan ketika di dalam kantor. Tetapi dikarenakan saling support dan membantu dalam kerjasama penyelesaian proyek dan tugas sesuai dengan rencana yang di telah dibuat semua berhasil mencapai target.

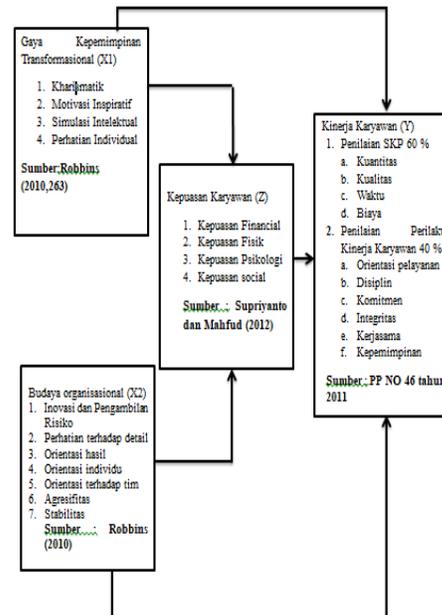
Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama	2018		
	Target	Realisasi	% Realisasi
Jumlah Usaha Mikro yang Naik Kelas	180	183	101%
Peningkatan Tingkat Kesehatan Koperasi	10	10	100%
Pertumbuhan Industri	1,6%	3,49%	218%
Cakupan Ketersediaan Energi	75%	75%	100%

Sumber: Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kab.Bantul 2018

Mengingat optimalisasi dari pelaksanaan program tersebut tersebut adalah pegawai (PNS), maka penelitian ini di arahkan pada analisis Sumber Daya Manusia dengan Judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Mediasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

H2 : Budaya organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variable mediasi

H4 : Budaya organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variable mediasi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini seluruh populasi akan menjadi responden, sehingga metode yang digunakan yaitu metode sampling jenuh yang sering disebut sensus. Menurut Sugiyono (2016:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penulis mengambil seluruh populasi yang ada pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Bantul yaitu sebanyak 47 responden.

Penelitian ini menggunakan analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Analisis Jalur (Path Analysis) merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan antar variable (*model casuel*) yang diterapkan sebelumnya pada teori (Ghozali, 2015).

HASIL PENELITIAN

Model analisis path tahap 1 untuk pengujian ini menguji variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) mempunyai formulasi jalur analisis sebagai berikut:

$$Z = P3 (X1) + P4 (X2)$$

Tabel 2. Analisis Model 1

Model	Coefficients			T	Sig. t	Sig. 5%
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients			
	B	Std. Error	Koefisien Path			
Konstanta	0.815					
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.330	0.142	0.367	2.326	0.025	Signifikan
Budaya Organisasional (X ₂)	0.464	0.139	0.527	3.341	0.002	Signifikan
Variabel dependen : Kepuasan Kerja						
Adj. R Square = 0.733						
F Hitung = 57.249						
Sign F = 0.000						

Sumber : Data Primer, Diolah tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Z = 0,367 X1 + 0.527 X2$$

Model pengujian tahap 2 atau analisis path jalur 2 yaitu menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasional (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). yang mempunyai persamaan sebagai berikut :

$$Y = P1 (X1) + P2 (X2) + P5 (Z)$$

Tabel 3. Analisis Tahap 2

Model	Coefficients			T	Sig. t	Sig. 5%
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients			
	B	Std. Error	Koefisien Path			
Konstanta	0.268					
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.285	0.125	0.297	2.269	0.029	Signifikan
Budaya Organisasional (X ₂)	0,366	0.131	0.386	2.801	0.008	Signifikan
Kepuasan kerja (Z)	0,309	0.133	0.289	2.323	0.026	Signifikan
Variabel dependen : Kinerja Pegawai (Y)						
Adj R Square = 0,839						
F Hitung = 72.303						
Sign F = 0.000						

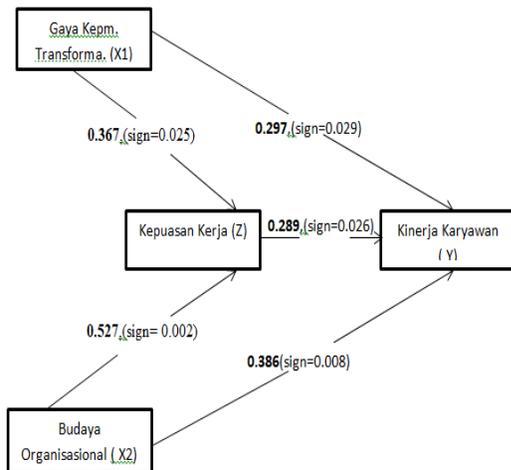
Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,297 X1 + 0,386 X2 + 0,289 Z$$

Hasil analisis model sebagai berikut:

Gambar 2. Model Analisis Jalur



Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasional (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total X ke Y melalui

Pengaruh Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	
P_1	= 0.297
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$P_2 \times P_3$ (0.367 x 0.289)	= 0.1060
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
(0.297) + (0.1060)	= (0.403)

Sumber : Data Primer Diolah tahun, 2019

Kemudian untuk pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

1. Pengujian pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap kinerja pegawai

sebesar 0.297 sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.1060. Sehingga diperoleh pengaruh total (*total effect*) sebesar $0.297 + 0.1060 = (0.403)$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan statistik t (*thitung*) dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$SP_3P_5 = \sqrt{P_5^2 SP_3^2 + P_3^2 SP_5^2 + SP_3^2 SP_5^2}$$

$$SP_3P_5 = \sqrt{(0.289)^2(0.142)^2 + (0.367)^2(0.266)^2 + (0.142)^2(0.266)^2}$$

$$SP_3P_5 = 0,11243$$

Berdasarkan hasil SP_3P_5 dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{P_3 P_5}{SP_3 P_5}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0.367)(0.289)}{0,11243}$$

$$t_{hitung} = 0.9433$$

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total X ke Y melalui Z

Pengaruh Langsung	
$X_2 \rightarrow Y$	
P_2	= 0.386
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$P_4 \times P_3$ = 0.527 x 0.289	= 0.1523
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
0.386 + 0.1523	= 0.5383

Sumber : Data Primer Diolah tahun, 2019

2. Pengujian budaya organisasional (X2) mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.389, sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) budaya organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.1523 Sehingga jumlah pengaruh total (*total effect*) yang diperoleh sebesar $0.386 + 0.1523 = 0.5383$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) budaya organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan statistik t (thitung) dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$SP_4P_5 = \sqrt{P_5^2 SP_4^2 + P_4^2 SP_5^2 + SP_4^2 SP_5^2}$$

$$SP_4P_5 = \sqrt{\frac{(0,289)^2(0,139)^2 + (0,527)^2}{(0,266)^2 + (0,139)^2(0,266)^2}}$$

$$SP_4P_5 = 0,1806$$

Berdasarkan hasil $SP_4 P_5$ dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{P_4P_5}{SP_4P_5}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,527)(0,289)}{(0,1806)}$$

$$t_{hitung} = 0,84$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai thitung yaitu $0,084 > 2.02439$ (t Tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05

KESIMPULAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menggunakan *path analyze* (jalur analisis) menguraikan hipotesis 1 bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh langsung. Arah pengaruhnya adalah positif sebesar 0.297

dan hasil signifikan 0.039 dengan tingkat signifikan 0,05. Artinya bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional tinggi maka akan tinggi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul, begitupun ketika gaya kepemimpinan transformasional rendah maka akan rendah kinerja pegawai.

Seorang pemimpin memberikan perhatian individual yang baik pada semua pegawai, memimpin dengan kharismatik serta selalu memotivasi pegawai, maka akan mendapatkan respon yang baik pula dari pegawainya tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam aspek Standar Kinerja Pegawai (SKP). Seperti orientasi dalam pelayanan kepada masyarakat akan baik, kedisiplinan, komitmen dan integritas terhadap kantor akan meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Robby Sandhi Dessyarti (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *path analyze* (analisis jalur) menguraikan hipotesis 2 bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh langsung yang positif sebesar 0,386 dan hasil signifikan sebesar 0,008 dengan tingkat signifikan 0.05 terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ketika budaya organisasional tinggi maka tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul, begitupun pula ketika budaya organisasional di dinas rendah maka rendah pula kinerja pegawai negeri sipil dinas tersebut.

Ketika inovasi dan pengambilan risiko yang tepat dilakukan oleh pegawai, orientasi terhadap hasil kerjanya orientasi individu dan tim pun tinggi, keagresifitasan pegawai yang tinggi dan stabilitas pegawai tetap maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam Standar Kinerja Pegawai (SKP) seperti biaya yang digunakan tercapai, kualitas dan kuantitas proyek kerja yang dikerjakan prosentasinya bagus, sehingga kinerja pegawai negeri sipil Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Robby Sandhi Dessyarti (2018) dan Win Susilo Hari Endrias (2004) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan besar pengaruh totalnya positif sebesar 0,403 dan dengan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 0,9443 dimana hasil t hitung lebih kecil daripada t tabel 2,02. Walaupun pegawai mendapatkan kepuasan kerja dalam hal kepuasan financial, namun tidak mampu memediasi kinerja pegawai dalam hal memotivasi pegawai. Gaji yang telah ditetapkan sesuai dengan tingkat atau pangkat gaji membuat para pegawai bekerja lebih secara tuntutan dengan gaji yang standar. Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Robby Sandhi Dessyarti (2018) bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian Win Susilo Hari Endrias (2004) menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja

4. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan besar pengaruh totalnya positif sebesar 0,538 dan dengan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 0,844 dimana hasil t hitung lebih kecil daripada t tabel 2,02. Walaupun pegawai telah diberikan kepuasan kerja dalam hal kepuasan psikologi, namun tidak mampu memediasi kinerja pegawai untuk berinovasi dalam bekerja. Para pegawai negeri sipil merasa kurang puas bekerja di organisasi ini karena selama pegawai negeri sipil bekerja belum merasakan ketenangan / ketentraman yang mereka dapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi budaya organisasional terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung pada pegawai negeri sipil Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Robby Sandhi Dessyarti (2018) bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian Win Susilo Hari Endrias (2004) menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J. (1993),”Transformational Leadership and Organizational Culture”.*PAQ*,Spring.
- Brotharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,
- Bycio, P., Hackett, R.D. and Allen, J.S. (1995). Further assessments of bass’s (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Dessler, G. 2007. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessyarti, Robby Sandhi, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Studi Pada Dealer P.T. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi).
- Endrias, Win Susilo Hari, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Ruteng).
- Ghozali. Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariate dengan *Program IBM SPSS 22*, Edisi Kesembilan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. (1997). *Organisasi: Perilaku – Struktur – Proses*. Penerbit: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam,Moejiono, 2002, “Kepemimpinan dan Keorganisasian”, Yogyakarta, UII Press.
- Kartono, Kartini, 2008: *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Dedi. 2012. *Jurnal Manajemen Vol 1, No. 1*“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC)” hal. 6.
- Laporan Kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangandaheng, Steven Christian, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*

- Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM
Provinsi Sulawesi Utara
- Peraturan pemerintah republik indonesia
nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian
prestasi kerja pegawai negeri sipil
- Robbins and Judge, 2008, *Perilaku
Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba
Empat.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber
Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil
(cetakan kelima)*. Bandung : P.T.
Refika Aditama.
- Siswanti, Yuni, 2015. *Meraih
Kepemimpinan Manajerial yang
“SMART”*. Yogyakarta : Wimaya Press
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri
Machfudz. 2010. *Metodologi Riset:
Manajemen Sumberdaya Manusia*.
Malang: UIN-Maliki Press.
- Thoha, miftah. 2013 “*Kepemimpinan dalam
manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo
Persada,
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian
untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta:
Salemba Empat.
- Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam
Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo