

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN

Zein Ghozali¹, Munyati², Maulana Ali³, Hendra Musa⁴
zein_ghozali@unisti.com, munyati@ecampus.ut.ac.id,
maulana@unitaspalembang.ac.id, hendramusa@stie-aprin.ac.id,

Universitas Sjakhyakirti Palembang¹, Universitas Terbuka Palembang²
Universitas Tamansiswa Palembang³, STIE Aprin Palembang⁴

ABSTRACT

This study aims to examine the Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance. by using 2 independent variables in the form of Organizational Culture and Transformational Leadership Style and Employee Performance as the dependent variable. the sample was tested as many as 27 employees of the Public Relations and Protocol Section of the Banyuasin District Secretariat. The test was carried out by using multiple linear regression analysis of the CSS for Windows version 17.0 program. based on the results of the study showed that simultaneous independent variables have a positive and significant effect on employee performance. Based on the partial test, the variables of Organizational Culture and Transformational Leadership Style have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *organizational culture, transformational leadership style, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan pendekatan terhadap konsep-konsep kepemimpinan yang dipengaruhi oleh dinamika kehidupan organisasi dewasa ini, dimensi kekuatan atau *power* yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, berkembang pada seberapa besar seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap organisasinya atau sering disebut sebagai pemimpin transformasional dan kharismatik (Stoner, 2004: 128). Secara konseptual gaya kepemimpinan transformasional menekankan bahwa seorang pemimpin yang efektif tidak hanya dilihat dari sifat, tingkah laku, maupun situasi saja, tetapi juga pada karakteristik pribadi individu-individu yang berkedudukan sebagai seorang pemimpin dalam organisasi. Menurut Afini (2018: 81) Gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan sehingga karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan kinerja mereka menjadi meningkat sehingga tercapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tulip (2020: 2) Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap,

sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin..

Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin seperti yang tercantum dalam keputusan Bupati Banyuasin Nomor 863 tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banyuasin, memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, Administrasi, Organisasi dan Tata Laksana serta memberikan pelayanan Administratif kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Kabupaten Banyuasin.

Dalam melaksanakan tugas sebagai mana termaktub dalam uraian tersebut maka Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin menyelenggarakan fungsi sebagai berikut : 1) Pengkoordinasian Perumusan Kebijakan Pemerintah Kabupaten. 2) Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan. 3) Pengelolaan Sumber Daya Aparatur, Keuangan, Prasarana dan Sarana Pemerintahan Kabupaten. 4) Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kendala yang dihadapi oleh Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dalam rangka peningkatan kinerja pegawai saat ini adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya optimal dan belum efektif sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kharisma pimpinan belum sepenuhnya optimal, tercermin dari komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang kurang harmonis, dan diperparah dengan kurangnya perhatian dan penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh para pegawai.

Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut nampak kurang kondusif. Sedangkan untuk menciptakan organisasi yang kondusif diperlukan upaya sosialisasi budaya organisasi yang harmonis guna meningkatkan kinerja pegawai dengan berpegang teguh pada komitmen sebelumnya. Hal tersebut tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin. Isu yang berkembang diatas perlu mendapat perhatian, bahwa untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik sedikit-tidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor kepemimpinan, budaya yang berkembang didalam organisasi, serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Pebrianti (2019: 90) dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan harus di dukung dengan sumber daya manusia yang bagus, sehingga apa yg menjadi visi dan misi dari perusahaan itu dapat tercapai. Untuk mencapai prestasi tersebut tentunya diperlukan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ghozali (2022: 104) Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Sehubungan dengan fenomena yang ditemukan, meskipun gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan, namun kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin belum optimal. Oleh karena itu, dikaitkan dengan budaya organisai yang ada, peneliti mencoba melihat lebih jauh apakah variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai di dalam organisasi. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya

Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi”.

2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi merupakan konsep yang sama yang dapat saling ditukarkan, berbagai definisi yang berbeda-beda pada istilah budaya organisasi. Schein (1992:16) dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut:

“A pattern of shared basic assumptions that the group learns as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems”.

Berdasarkan pengertian tersebut menurut Wirawan (2007: 10) budaya organisasi mengarah pada tiga elemen, yaitu: 1) masalah sosialisasi; dimana anggota-anggota baru dari kelompok berusaha untuk menemukan elemen-elemen budaya, tetapi mereka mempelajarinya hanya sebatas permukaan saja. Untuk memperoleh tingkat yang lebih dalam mereka harus mencoba untuk memahami persepsi dan perasaan yang muncul dalam situasi kritis atau mengobservasi dan menginterview anggota-anggota lama untuk memperoleh pengertian yang akurat mengenai kebersamaan asumsi pada tingkat yang lebih dalam. 2) masalah perilaku; dari definisi diatas tidak memasukkan pola perilaku yang jelas seperti ritual-ritual formal tertentu yang menggambarkan asumsi budaya lebih menekankan pada asumsi kritis mengenai bagaimana merasakan, berfikir dan memperkirakan sesuatu 3) bisakah sebuah organisasi yang besar memiliki budaya? Definisi yang diberikan tidak mengkhususkan pola ukuran unit sosial karena kenyataannya beberapa sosial unit akan melahirkan sub unit yang menimbulkan sub kultur sebagai sebuah proses evolusi normal.

Menurut Mawarni (2017: 52) Pimpinan harus memahami budaya organisasi yang ada dan sedang beroperasi dalam organisasinya. Jika budaya tersebut masih kondusif dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pemimpin perlu mengelola budaya organisasi untuk mempertahankannya dan memperbesar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya mempertahankan budaya organisasi, misalnya dilakukan dengan pemberian upah atau promosi kepada anggota yang perilakunya konsisten dengan budaya organisasi, dan memberikan sanksi bagi mereka yang melanggar norma, nilai-nilai ataupun kode etik budaya organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan beberapa pendekatan teoritis tentang kepemimpinan terdapat tiga pendekatan utama yang menjadi fokus kajian/studi kepemimpinan yaitu pendekatan terhadap sifat kepemimpinan (*traits approach*), pendekatan perilaku (*Behavior approach*), dan pendekatan situasional (*contingency approach*).

Sehubungan dengan ketiga pendekatan yang ada itu, tidak satu pun menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat dicapai berdasarkan pada satu pendekatan saja, sebab semua konsep-konsep tersebut memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing tergantung pada kondisi ekologis organisasi yang bersangkutan. Sehubungan dengan keterkaitan antara aspek lingkungan organisasi, baik internal organisasi maupun lingkungan eksternal, terhadap pelaksanaan fungsi kepemimpinan, kajian teoritis fungsi

kepemimpinan telah berkembang ke arah yang paling aktual yaitu munculnya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Stoner (2004:145), menyatakan bahwa pendekatan terhadap kepemimpinan transformasional merupakan perkembangan lebih lanjut dari pendekatan kepemimpinan dari aspek perilaku dan aspek kontingensi. Asumsi yang dikemukakan terhadap lainnya teori kepemimpinan transformasional adalah bahwa kegiatan kepemimpinan yang utama yaitu menggerakkan ataupun mempengaruhi aktifitas dan perilaku bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tidak akan berjalan apabila seorang pemimpin dalam organisasi tersebut tidak mampu melakukan perubahan-perubahan yang mendasar guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan bawahan melakukan pekerjaan dengan sukarela dan penuh tanggung jawab atau dengan kata lain unsur kharisma yang menjadi jati diri seorang pemimpin menjadi parameter utama dalam perspektif pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan konsep kepemimpinan transformasional diatas, maka dapat diuraikan bahwa dalam kepemimpinan transformasional pada hakekatnya fokus kajian bukan terletak pada individu yang berkedudukan sebagai pemimpin, sebagaimana layaknya diuraikan dalam teori kepemimpinan transformasional adalah dampak dari penggunaan kekuasaan serta pengaruh yang melekat pada pemimpin terhadap para bawahannya, sebab bersandar pada batasan mengenai kepemimpinan, bahwa menilai kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari adanya keikutsertaan (partisipasi) para bawahan (Wirawan, 2003).

Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (2001:91) ada lima kriteria untuk menentukan kinerja seseorang, yaitu: 1) pengembangan diri, 2) kerja tim, 3) komunikasi, 4) hasil kerja, 5) keputusan yang diambil. Kinerja seorang pegawai akan dievaluasi terhadap pekerjaannya berkaitan dengan produktivitas, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, kesalahan kerja. Tiap individu, kelompok atau organisasi tentu saja memiliki kriteria tertentu yang tidak sama antara satu dengan lainnya. Hal ini tergantung dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut. Menurut Tulip et al (2019: 1) bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui motivasi yang diberikan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan menurut Sutandi (2018: 60) Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula.

Penelitian Terdahulu

Alhumaidi (2006) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat”, menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih ditentukan oleh pilihan orientasi kuantitas kehidupan atau kualitas kehidupan, dan adanya penghindaran ketidak pastian, sedangkan gaya kepemimpinan hanya berpengaruh secara nyata terhadap kinerja aparatur, manakala diterapkan secara terpisah dari budaya organisasi.

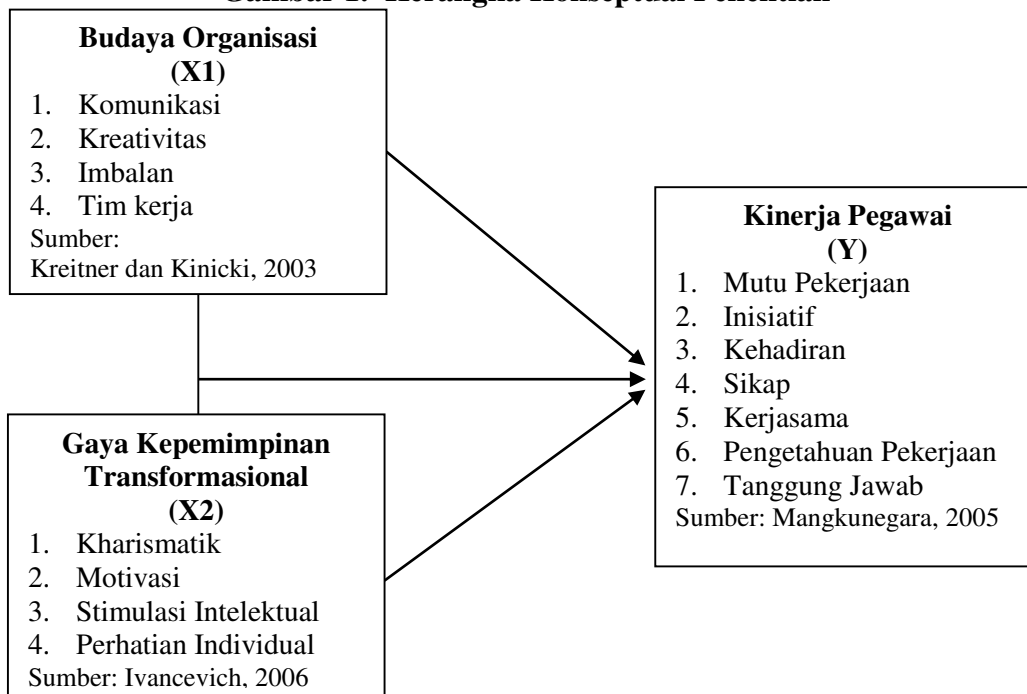
Wiwid S. (2010) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin” menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin; 2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin. Perhitungan statistik membuktikan bahwa secara sendiri-sendiri maka variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan, demikian juga variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja pegawai; 3) Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin; 4) Setelah dilakukan pengujian kembali terhadap variabel-variabel yang mempunyai pengaruh signifikan, maka variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih besar.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori, berikut ini peneliti sajikan paradigma penelitian ke dalam bentuk kerangka konseptual:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Berdasarkan justifikasi terhadap keterkaitan variabel penelitian sebagaimana diuraikan pada sub bab kerangka berpikir, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

4. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei yang bersifat *kausalitas* dengan ruang lingkup penelitian membahas pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada bagian humas dan protokol sekretariat daerah kabupaten banyuasin.

Operasional Variabel

Menurut Tulip (2019: 27) Operasional Variabel adalah proses menjelesakan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasional variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada desain penelitian. Sesuai masalah dan tujuan penelitian maka variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan bebas yaitu: satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan dua variabel bebas yaitu meliputi budaya organisasi (X₁) dan gaya kepemimpinan transformasional (X₂).

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X ₁) Sumber: Kreitner & Kinicki (2003)	1. Komunikasi 2. Kreativitas 3. Imbalan 4. Tim Kerja	Likert
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂) Sumber: Ivancevich (2006)	1. Kharismatik 2. Motivasi 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian Individual	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Mangkunegara (2005)	1. Mutu Pekerjaan 2. Inisiatif 3. Kehadiran 4. Sikap 5. Kerjasama 6. Pengetahuan Pekerjaan 7. Tanggung Jawab	Likert

Sumber: Data Diolah

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional dan dari tingkat pimpinan/staf sampai dengan pelaksana/non staf. Berdasarkan data kepersonaliaan yang ada, komposisi dan jumlah/populasi pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin adalah berjumlah 123 pegawai termasuk unsur pimpinan. Masing-masing bagian yang terdiri dari:

Tabel 2. Jumlah Populasi Berdasarkan Golongan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Populasi Penelitian	
Golongan	Frekuensi (orang)
IV	8

III	67
II	44
I	4
Jumlah	123

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, 2022.

Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan metode *purposive sampling* karena sampel dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu (Sugiyono, 2004:96). Mengacu pada jenis penelitian, maka sampel yang dipilih adalah seluruh pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 27 pegawai tidak termasuk unsur pimpinan. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 27 responden.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin yang beralamat Kec. Banyuasin I, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan 3

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel

1. Analisis Statistik Skor Rataan Capaian Butir Instrumen
2. Analisis Skor Persentase Capaian Indikator

Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Multikolinieritas

Analisis Regresi Linier Ganda

Metode analisis data dengan uji statistik regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini merupakan peralatan statistik untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) yang meliputi Disiplin Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) serta variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Model persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Budaya Organisasi*

X2 = *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

e = error

Kemudian dilakukan Analisis Koefisien Korelasi (R), Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Pengujian Statistik Hipotesis Penelitian Uji F Statistik (Uji Hipotesis Simultan/Serentak), Uji t Statistik (Uji Hipotesis Parsial)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian di lapangan akan dianalisis dan dibahas mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengukuran variabel budaya organisasi melalui dimensi antara lain: 1) komunikasi; 2) kreativitas/inovasi; 3) imbalan/reward; dan 4) tim kerja. Kemudian variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diukur dari dimensi: 1) kharismatik, 2). Motivasi/inspirational, 3). Stimulasi intelektual, 4). Perhatian individual. Untuk analisis deskriptif tentang kinerja pegawai diukur melalui beberapa dimensi yaitu: (1) Mutu Pekerjaan, (2) Inisiatif, (3) Kehadiran, (4) Sikap, (5) Kerjasama, (6) Pengetahuan Pekerjaan, (7) Tanggung Jawab.

Pengumpulan data hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarakan terhadap 27 responden yang merupakan pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Berikut ini analisis deskriptif guna memberikan gambaran tentang penerapan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Data hasil jawaban responden pada tiap butir indikator kemudian diolah untuk mengetahui kategori tingkat pelaksanaan tiap indikator berdasarkan skor persentase pencapaian pelaksanaan. Skor tersebut diperoleh dengan jalan menjumlahkan skor jawaban responden pada tiap butir item yang masing-masing diberi bobot dengan skala Likert.

Pengaruh Budaya Organiasasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda

Uji Normalitas Data

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka harus dilakukan persyaratan yaitu Uji Normalitas dengan menggunakan kurva P-P Plot. Uji normalitas adalah pengujian data penelitian, dalam melihat distribusi data tersebut. Distribusi data yang mendekati ciri-ciri kurva normal maka distribusinya dikatakan bersifat normal. Semakin banyak jumlah sampel responden (Jika jumlah $N > 61$) maka sebaran data akan semakin mendekati normal. Hasil dari pengujian Normalitas didapat bahwa secara umum distribusi sebaran data memperlihatkan data bergerak mengikuti garis linier diagonal dimana titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi kriteria normalitas.

Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas ini perlu untuk memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Chi-Square* dengan menetapkan Signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic Significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen. Hasil pengujian homogenitas data ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

No	Variabel	Che-square hitung	Asymp.sig.	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	6,370	0,984	Homogen
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	9,148	0,870	Homogen
3	Kinerja pegawai (Y)	8,000	0,889	Homogen

Sumber: hasil uji homogenitas chi-square data primer (N:27)

Uji Linearitas Data

Uji linearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh “berarti” apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan One-Way Anova program SPSS. Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear. Hasil pengujian linearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ dan X₂

No	Variabel	F-tabel (df 14:12)	F-hitung
1	Budaya Organisasi (X ₁)		3,589
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)		4,312

Sumber: hasil uji homogenitas Oneway Anova data primer (N:27)

Analisis Regresi Linier

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu 1) apakah kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dipengaruhi secara simultan maupun parsial oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional; dan 2) variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan rumus seperti di bawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Berikut ini akan diuraikan analisis hasil penghitungan dengan menggunakan regresi linier berganda :

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
Konstanta	6,141	7,909		0,776	0,445
Budaya Organisasi	0,330	0,142	0,337	2,328	0,029
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,582	0,150	0,562	3,880	0,001

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh variabel budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: Konstanta regresi ganda; 6,141, koefisien regresi variabel budaya

organisasi (X_1); 0,330, koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2); 0,582.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 6,141 + 0,330X_1 + 0,582X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan dan memiliki makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta 6,141, artinya kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi adalah sebesar 6,141%, dengan asumsi bahwa pada saat ini faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dalam keadaan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) 0,330, dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,029 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,330% jika faktor budaya organisasi yang meliputi komunikasi, kreativitas atau inovasi, imbalan atau reward, dan tim kerja meningkat.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_2) 0,582 dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,582% jika faktor gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup kharismatik, motivasi atau inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individual meningkat.

2. Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 6. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R-square	Adjusted R-square	Std. error of the estimate
1	0,776	0,603	0,570	4,032

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan analisis koefisien korelasi ganda (R) dengan *model summary* diketahui bahwa koefisien korelasi ganda antara budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,776. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki hubungan positif yang cukup erat dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 77,6%.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* program SPSS pada tabel 4.22, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,776 dan nilai koefisien determinasi (R -square) adalah 0,603. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 60,3% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama melalui rumus regresi : $Y = 6,141 + 0,330X_1 + 0,582X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 60,3%, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

4. Uji F

Analisis uji F (anova) dilakukan untuk menguji keberartian persamaan regresi linier berganda dan keberartian pengaruh budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 20 berikut ini:

Tabel 7. Analisis Uji-F : Keberartian Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regresi	591,857	2	295,929	18,204	0,000
Residual	390,143	24	16,256		
Total	982,000	26			

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan tabel 20, pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan analisis Anova didapat hasil sebagai berikut :

F_{hitung} pengaruh X_1 , dan X_2 terhadap Y dengan N sebanyak 26 derajat kebebasan (df) 2 diperoleh harga F_{hitung} sebesar 18,204. Berdasarkan data di atas, harga F_{hitung} sebesar 18,204 lebih besar dari harga F_{tabel} (df 2:24) pada taraf kepercayaan 95% yaitu ***, dan nilai probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 1) koefisien arah regresi linier berganda berarti, dan 2) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji t

Analisis uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat nilai probabilitas (p value). Hasil pengujian tersaji pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 8. Analisis Uji-t (p -value) Keberartian Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

No	Parameter	Nilai koefisien	Beta	P ($value$)	$\alpha 0,05$	Keterangan
1	Intercept (a)	6,141		0,445	> 0,05	Tidak Signifikan
2	Budaya Organisasi	0,330	0,337	0,029	< 0,05	Signifikan
3	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,582	0,562	0,001	< 0,05	Signifikan

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan tabel 7, hasil analisis uji t terhadap parameter dapat diuraikan sebagai berikut:

- Parameter a (*intercept*) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena p value 0,445 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti dengan adanya variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Parameter dari variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai nilai beta sebesar 0,337 dengan p value sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor budaya organisasi yang mencakup komunikasi, kreativitas atau inovasi, imbalan atau reward, dan tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,7%.
- Parameter dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) mempunyai nilai beta sebesar 0,562 dengan p value 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor

gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup kharismatik, motivasi atau inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,2%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diungkapkan pada bab II dilakukan dengan analisis statistik. Hal ini dilakukan, karena data yang ada merupakan data sampel, sehingga untuk membuat suatu kesimpulan yang dapat dijadikan ukuran terhadap parameter dalam populasi perlu dilakukan pengujian secara statistik. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Untuk menjawab hipotesis pertama yang diajukan yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin, maka harus dilakukan pengujian menggunakan analisis uji t dari regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka harus dilakukan pengujian secara parsial/individu terhadap variabel budaya organisasi dengan menggunakan analisis uji t dari regresi linier berganda. Hasil pengujian tersaji pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji-t secara parsial Variabel Budaya Organisasi

No	Parameter	t-hitung	P (value)	α 0,05	Ket
1	Intercept (a)	0,776	0,445	> 0,05	Tidak Signifikan
2	Budaya Organisasi	2,328	0,029	< 0,05	Signifikan

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan hasil analisis uji-t dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,029, karena tingkat probabilitas $0,029 < \alpha$ 0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial (individual) variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan maka, dilakukan pengujian secara parsial/individu terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis uji t dari regresi linier berganda. Hasil pengujian tersaji pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji-t secara parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Parameter	t-hitung	P (value)	α 0,05	Keterangan
1	Intercept (a)	0,776	0,445	> 0,05	Tidak Signifikan
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	3,880	0,001	< 0,05	Signifikan

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan hasil analisis uji-t dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,001, karena tingkat probabilitas $0,001 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial (individual) variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

3. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Untuk melakukan pengujian pada hipotesis kedua yaitu menguji adanya pengaruh secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan analisis Uji F dari regresi linier berganda. Hipotesis kedua adalah secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji F (Anova) tersaji pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji F Secara Simultan

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regresi	591,857	2	295,929	18,204	0,000
Residual	390,143	24	16,256		
Total	982,000	26			

Sumber : Hasil perhitungan regresi data primer (N:27)

Berdasarkan hasil analisis uji F (ANOVA) dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel budaya organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2), secara simultan (sig.F) sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (sig. F) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kedua variabel baik itu variabel budaya organisasi ataupun variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial/individu terhadap kinerja pegawai untuk menjawab hipotesis ketiga, diperoleh hasil tertinggi pada faktor gaya kepemimpinan transformasional dengan *p-value* 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta sebesar 0,562. Hal ini berarti secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional yang tercermin dari kharismatik, motivasi atau inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebagai berikut :

1. Secara parsial/individu budaya organisasi berpengaruh signifikan sebesar 33,7% dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan sebesar 56,2% terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
2. Secara simultan/bersama-sama budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan sebesar 60,3% terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.
3. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, berikut ini disampaikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai antara lain:

1. Agar budaya organisasi dapat berjalan dengan baik diharapkan terjalin komunikasi yang baik, mengembangkan kreativitas atau inovasi, imbalan atau *reward* yang sesuai, dan terjalin tim kerja yang baik. Berupaya untuk melakukan perubahan disegala bidang terutama meningkatkan komunikasi, serta terus menggerakkan kreativitas atau inovasi, pemberian imbalan atau *reward* yang sesuai, dan kerjasama antar tim kerja yang baik.
2. Pimpinan diharapkan menunjukkan jiwa kharismatik seorang pimpinan agar penjabaran terhadap tujuan-tujuan yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang beorientasi pada tujuan khusus, meningkatkan kemampuan memotivasi dengan selalu memberikan dorongan atas keberanian dan arti dari tindakan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dapat lebih diperhatikan pegawai. Pimpinan diharapkan meningkatkan kemampuan stimulasi intelektual dengan cara bertukar pikiran terutama yang berkaitan dengan aktivitas pemecahan masalah mendorong bawahannya untuk aktif bekerja dan berkontribusi positif terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan perhatian secara individu kepada pegawai diantaranya dengan selalu memberikan nasehat dan saran demi mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif.
3. Sebaiknya pihak manajemen melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap langkah-langkah atau strategi yang telah dijalankan, dan secara priodik melakukan analisis terhadap hasil kerja yang ada saat ini guna meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afini, Vivin. et al. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 80 - 95.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/18/18>
- Alhumaidi. 2006. *Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat*. Tesis. Manajemen Pascasarjana Universitas Sriwijaya.

- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI, Yogyakarta.
- Deni, Muhammad. 2017. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, P-ISSN: 1412 - 4521, E-ISSN: 2685 - 0885, Vol. 16 No. 1, hal. 31-43, 2018
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penelitian Prestasi Kerja*. Terjemahan Fandy Tjiptono. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Zein. et al. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 111 - 127. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- _____. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab. Ogan Ilir*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 6 No. 1. hal. 116 – 128. Juli-Desember 2022.
- Hadari Nawasi dan Martini Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J.M. 2006. *Human Resource Management*. International Edition.
- Kartini, Kartono. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthan, F. 2005. *Organisational Behavior, Seventh edition*. McGrow Hill, New York.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda, Bandung.
- Mawarni, Indah. et al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 45 - 55. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/5/5>
- Panggabean, Mutiara. S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pebrianti, Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Orasi Bisnis : Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga, ISSN: 2085-1375, Vol. 9 No. 3 Edisi IX, hal. 20 - 31, Mei 2013
- Robbins and Coulter. 2002. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap*. Indeks, Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional versi 17.00*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Stoner, James Af, R et.al. 2004. *Manajemen. Edisi Indonesia. Alih Bahasa Alexander Sindoro*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

- _____. 2008. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutandi, Sri. et. al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Thoha, Miftah. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali. 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Tulip, Aras. et al. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 18 Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 1 - 13. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/29/29>.
- _____. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2, hal. 1 - 13.
- Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Wiwid, S. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin*. Tesis Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang.
- Wirawan., Dr. MSL, Sp.A. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press, Jakarta.