

## Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Produksi CPU PHM

Arbain Syarif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan

Email: [arbain.syarif@yahoo.com](mailto:arbain.syarif@yahoo.com)

Diterima: Nopember 2019; Dipublikasikan: Juni 2020

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan tim produksi di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data dari kuisioner dengan nilai berupa skala Likert. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 personil dengan lama pengalaman kerja yang berbeda-beda. Teknik pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi baik secara persial maupun bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan sumbangan efektif secara bersama-sama dari ketiga variabel sebesar  $R^2=0,495$ .

**.Kata Kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kinerja karyawan

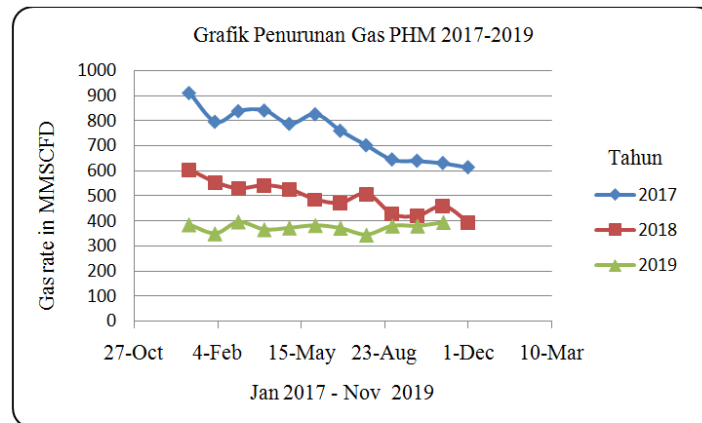
### ABSTRACT

The study aims to determine the effect of Leadership, Organizational Culture and Competence on Employee Performance of the production team in the Pertamina Hulu Mahakam CPU field. The study used quantitative methods by collecting data from questionnaires with a value in the form of a Likert scale. Leadership, organizational culture, and competence as independent variables and employee performance as dependent variables. Respondents in this study totaled 60 personnel with different lengths of work experience. The sampling technique is saturated sampling. Data analysis techniques in this study used multiple regression analysis. The results of the analysis show that leadership, organizational culture and competence both persially and together have an influence on employee performance, with effective contributions jointly from all three variables of  $R^2 = 0.495$ .

**Keywords:** leadership, organizational culture, competence, employee performance.

### PENDAHULUAN

Minyak dan gas bumi merupakan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui. Secara umum, perilaku sumur-sumur minyak dan gas akan mengalami posisi menurun seiring dengan bertambahnya waktu. Kemudian semakin lama, sumur-sumur minyak tua yang telah digunakan akan mati atau tidak lagi mampu mengangkat minyak dari perut bumi. Kondisi tersebut tengah dialami oleh Indonesia, dimana produksi minyak bumi dan gas alam nasional terus mengalami penurunan. Di tengah kondisi dunia perminyakan yang kurang menguntungkan akibat harga, isu global dan harga minyak yang jauh menurun, pemerintah merespon dengan menasionalisasikan pengelolaan Migas dengan mendorong Pertamina sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk bergerak dan ikut serta dalam pengelolaan migas dengan porsi lebih besar. Hal ini dipandang sangat baik dan sesuai dengan konstitusi yakni pasal 33 ayat 3. Dengan begitu kekayaan alam yang telah dapat diangkat kepermukaan dapat dinikmati dengan maksimal demi kemakmuran rakyat. Salah satunya adalah dengan mengakuisisi pengelolaan Cekungan Delta Mahakam dari sebelumnya dikelola oleh perusahaan asing. Pertamina menyerahkan pengoperasiannya kepada Pertamina Hulu Energi (PHM). Perusahaan ini merupakan perusahaan terbaru bentukan anak perusahaan Pertamina Hulu Indonesia (PHI). Pertamina Hulu Energi (PHM) bertugas mengambil pengelolaan harus melakukan pengupayaan dalam mempertahankan *level* produksi yang sudah ada agar tidak terus merosot. Bahkan sangat diharapkan jika produksi Migas di kawasan delta mahakam ini dengan berada di bawah pengelolaan Pertamina Hulu Mahakam (PHM) akan menghasilkan peningkatan produksi Migas.



Sumber : Data gas delivery CPU 2017-2019

Menurut Rivai (2004) Tanpa didukung anggota atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Kinerja karyawan adalah merupakan salah satu variabel yang harus dijaga oleh Pertamina Hulu Mahakam (PHM) jika ingin mempertahankan produksinya agar tetap berada di atas. Kebutuhan karyawan tidak semata mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti suasana kerja yang aman dan nyaman, lingkungan kerja yang sehat, kepuasan dalam bekerja dan kebutuhan ingin terus mengembangkan diri dan berprestasi.

Pengelolaan sebuah perusahaan yang baik untuk mengatur dan memperoleh kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari para pemimpin perusahaan. Dengan sikap Kepemimpinan, keterampilan dan pemilihan strategi manajemen yang tepat pada saat yang tepat akan dapat mengantarkan pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan adalah inisiasi dari beberapa struktur atau prosedur untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan dan sasaran organisasi (James Lipham dalam Soetopo, 2016). Peningkatan kompetensi karyawan juga menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang aktivitas di lapangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan. Performa karyawan dapat dijaga dengan memberikan pelatihan-pelatihan tambahan, baik itu berupa pelatihan yang berkaitan dengan *technical* (kemampuan berkaitan sistem peralatan proses) maupun pelatihan yang bersifat *softskill* (*assertive Communication, motivation development dll*). Menurut Simamora (2006) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan juga memiliki budaya sendiri dalam pengelolaan perusahaannya. Hal ini tidak terlepas juga pada Pertamina. Membangun budaya kerja yang sehat dengan harapan akan dapat memberikan stabilitas pada organisasi dan mempengaruhi pada tingkah laku dan perilaku para anggota organisasi. Menurut Susanto dalam Edison et al. (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil dari penelitian sebelumnya diperoleh beberapa hal penting yang dapat dijadikan bahan dalam penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Budiharjo (2014), Logahan (2014), dan Endah (2016). Penelitian Budiharjo (2014) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kota pekalongan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 93 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisa linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai akan semakin tingginya kinerja pegawai kelurahan di Kota Pekalongan.

Penelitian Logahan (2014) yang berjudul budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN Ciputat. Sampel pada penelitian ini sejumlah 54 responden. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, kuesioner, pengamatan dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisa metode analisis menggunakan path analisis. Hasil

penelitian menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat.

Penelitian Endah (2014) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional studi kasus pada guru madrasah aliyah di kecamatan winong kabupaten pati. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 83 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisa penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan pada fenomena di lapangan dan penelitian sebelumnya maka permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam analisis fenomena ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui apakah variabel kompetensi karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi para pihak diantaranya Pertamina Hulu Mahakam (PHM), dunia akademisi, para peneliti selanjutnya, kepada para pimpinan atau *Hierarchy* perusahaan, dan juga para karyawan. Sehingga lebih memahami bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penulis juga berharap dengan paparan yang dibuat dalam tesis ini bisa memberi masukan bagi perusahaan berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawannya.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif korelasional karena peneliti ingin meneliti korelasi beberapa variabel pada data yang akan dikumpulkan sekaligus menguji signifikansinya. Penelitian akan mengkaji dua variabel, dimana variabel bebas (independen) yaitu Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompetensi sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan disalah satu lapangan Pertamina Hulu Mahakam (PHM) yang dahulunya adalah Total E&P Indonesia (TEPI) yang berada di area Delta Mahakam dan masih masuk dalam wilayah kota kabupaten Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur. Penelitian dilakukan sekitar 3 bulan yaitu dimulai pada bulan Agustus sampai bulan Oktober 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari tim produksi di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam Kalimantan Timur yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat dinamakan analisis regresi linier berganda (Sunnyoto, 2013:47). Metode ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini ada seluruh Operator proses dan operator wellbase di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam Kalimantan Timur. Kuisioner yang disebar pada penelitian ini berjumlah 60 eksemplar dan yang kembali berjumlah 58 eksemplar. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin dan pengalaman kerja.

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan 58 orang sampel operator yang digunakan pada penelitian ini 95% adalah laki-laki sejumlah 55 orang dan 5% adalah Perempuan sejumlah 3 orang.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	55	95
Perempuan	3	5
Jumlah	58	100

### Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Bekerja.

Pengalaman kerja Operator cukup bervariasi, dimana jumlah anggota operator dengan pengalaman < 10 tahun adalah sebanyak 52 % atau sejumlah 30 orang, dan yang mempunyai pengalaman antara 10-20 tahun adalah sebanyak 40% atau sejumlah 23 orang, sementara operator yang memiliki masa kerja operator di atas 20 tahun adalah sebanyak 8 % atau sejumlah 5 orang. Melihat deskripsi dari sampel pada penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa sampel pada penelitian ini merupakan sampel yang layak dan *representative* karena mereka sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup sebagai orang produksi.

Tabel 2. Pengalaman Responden

Pengalaman (tahun)	Jumlah	%
$X < 10$	30	52
10 - 20	23	40
$X > 20$	5	9
Jumlah	58	100

### Deskripsi Responden Berdasarkan Kategorisasi Skor

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data kuisioner seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.4 adalah hasil dari penggambaran yang bersumber dari penilaian para responden terhadap apa yang dirasakannya ditempat kerja. Dalam kuisioner tersebut mereka diarahkan untuk menilai diri mereka sendiri seperti dalam variabel Kepemimpinan mereka melakukan penilaian atas kepemimpinan dari pimpinan atau *hierarchy* langsung mereka. Kemudian pada variabel Budaya Organisasi mereka juga diarahkan untuk melakukan penilaian sejauh mana mereka mengenal dan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dilingkungan mereka bekerja. Dan juga untuk variabel Kompetensi Karyawan mereka melakukan penilaian atas kemampuan dalam bekerja secara individu maupun tim dan kemampuan mereka dalam mengatasi setiap permasalahan yang ditemui di tempat kerja.

Tabel 3. Kategorisasi Skor

Variabel	Interval	Frek	%	Kategori
Kepemimpinan	$X < 27$	8	14	Kurang
	$27 \leq X < 35$	40	69	Cukup
	$35 \leq X$	10	17	Baik
Budaya Organisasi	$X < 30$	10	18	Negatif
	$30 \leq X < 36$	42	72	Netral
	$35 \leq X$	6	10	Positif
Kompetensi	$X < 28$	8	14	Kurang
	$28 \leq X < 44$	40	69	Cukup
	$44 \leq X$	10	17	Baik
Kinerja Karyawan	$X < 30$	8	14	Rendah
	$30 \leq X < 36$	40	69	Sedang
	$36 \leq X$	10	17	Tinggi

### Uji Normalitas Residual

Pengujian normalitas menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test (KS-Z)* dari *computer program SPSS IBMversi 20.0 for windows*. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika  $p < 0,05$  maka sebaran data tersebut tidak normal. Hasil uji normalitas berdasarkan nilai residual disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

KSZ	Sig. (p)	Keterangan
0,855	0,457	Normal

**Uji Heterokedastisitas**

Tolok ukur yang dijadikan sebagai standar untuk melihat terjadi atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan nilai signifikansi  $p > 0,05$  artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji Glejser dari *computer program SPSS IBM* versi 20.0 *for windows*, dan hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedstisitas**

Variabel	Sig.	Ket.
Kepemimpinan	0.283	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0.815	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kompetensi	0.676	Tidak terjadi Heterokedastisitas

**Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil analisis multikolinier dari variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai masing-masing VIF adalah sebesar 2,015 untuk kepemimpinan, 2,764 untuk Budaya Organisasi, serta 1,769 untuk Kompetensi. Hasil analisis menunjukkan nilai VIF yang terjadi di semua hubungan adalah di bawah nilai 10. Oleh karena itu, hal ini mengisyaratkan bahwa semua variabel telah memenuhi asumsi bebas multikolinier. Artinya, tidak terjadi saling hubungan antara variabel bebas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolenieritas**

Variabel	VIF	Ket.
Kepemimpinan	0.283	Bebas Multikolinier
Budaya Organisasi	0.815	Bebas Multikolinier
Kompetensi	0.676	Bebas Multikolinier

**Uji Hipotesis dan Pembahasan****a. Regresi Linier Berganda**

Hasil uji hipotesis secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

F	R	R <sup>2</sup>	P
17,617	0,703	0,495	0,000

Hasil uji Hipotesis menunjukkan nilai  $F = 17,167$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ), dan nilai  $R = 0,703$ ,  $R^2 = 0,495$ . Berdasarkan hal ini terlihat bahwa sumbangan efektif dari variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan kompetensi terhadap Kinerja karyawan secara bersama-sama adalah sebesar 49,5 %, dan sebanyak 50,5% adalah sumbangan dari faktor lain.

b. Uji F

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan anggota produksi di lapangan CPU milik Pertamina dapat diterima.

**Tabel 8. Hasil Uji F Variabel terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.922	3	1.641	17.617	.00 <sup>b</sup>
Residual	5.029	54	.093		
Total	9.952	57			

**Tabel 9. Hasil Uji T Variabel**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Const.)	.917	.508		1.805	.077
Kep	.438	.113	.531	3.864	.000
BO	-.415	.176	-.379	-2.354	.022
Kom	.759	.123	.796	6.189	.000

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel independen secara individu dapat berpengaruh langsung terhadap variabel dependen dengan penjelasan sebagai berikut : Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0,000; karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,449; maka hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan anggota produksi di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam” diterima. Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi 0,022; karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,415; maka hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan anggota produksi di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam” diterima. Hasil statistik uji t untuk variabel Kompetensi diperoleh nilai signifikansi 0,000; karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,759; maka hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan anggota produksi di lapangan CPU Pertamina Hulu Mahakam” diterima.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi pada seluruh karyawan di departemen produksi lapangan CPU secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Variabel Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

**Saran**

Bagi para pimpinan dan karyawan Pertamina Hulu Mahakam, dari analisa penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan yang signifikan sehingga menjaga suasana kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan menjadi sangat penting sebab ini akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan di lapangan. Penelitian ini bersifat studi kasus dengan responden hanya di satu lapangan saja sehingga tidak bisa di generalisir pada seluruh karyawan Pertamina Hulu Mahakam, akan tetapi penulis berharap hasil penelitian ini bisa berkontribusi ilmiah dalam dunia akademisi yaitu menjadi mendukung penelitian-penelitian lain



yang serupa. Bagi peneneliti selanjutnya yang hendak meneliti terkait dengan Kinerja Karyawan diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berhubungan dengan faktor lain, seperti Keselamatan, Motivasi, *salary*, Kepuasan kerja, *job characteristic*, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Selain itu juga dapat memperluas kancan orientasi penelitian, sehingga data dan informasi yang didapatkan lebih komperhensif.

#### Keterbatasan

Persepsi karyawan terhadap Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan dimungkinkan sangat variatif sehingga mempengaruhi hasil data primer dari olahan kuisioner yang diisikan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini hanya melibatkan satu lapangan dalam satu departemen produksi, sehingga proses generalisasi dari hasil penelitian ini dapat dikatakan relatif terbatas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, Rusmani dan Tjahjaningsih, Endang. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Kelurahan Di Kota Pekalongan). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*. Volume 11 no.1. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/7229>. diakses tanggal 14 sept 2019.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Logahan, Jerry Marcellinus dan sherley Marceline Aesaria. 2014. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat. *Binus Business Review*. Vol 5. No 2. <https://media.neliti.com/media/publications/167725-ID-budaya-organisasi-dan-keterlibatan-kerja.pdf>. Diakses 15 september 2019.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : STIE YKPN , 2006, Edisi Tiga) hlm 273.
- Soetopo, Hendyat. 2016. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek Dalam Bidamg Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Susilowati, Endah dan Suhari, Yohanes. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Trnsformasional (Studi Kasus Pada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*. Volume 13. no.1. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/7246>. di akses tanggal 14 sept 2019.