

Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Marniati Syam¹ , Rusdiaman Rauf²

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapi, Bone

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1809>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (i) kepemimpinan strategis terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, dimana dilakukan pengukuran variabel kinerja pegawai dengan variabel kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja dalam satu kali pengukuran. Lokasi penelitian ini di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone, dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) kepemimpinan strategis berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan strategis, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of: (i) strategic leadership on employee performance, (ii) job satisfaction on employee performance, (iii) strategic leadership and job satisfaction simultaneously on employee performance. This research is a quantitative research with analytical descriptive design using a *Cross Sectional* approach, where the measurement of employee performance variables with strategic leadership and job satisfaction variables is measured in one measurement. The location of this research is in the field of government and people's welfare at the Regional Secretariat Office of Bone Regency, with a saturated sampling technique of 40 respondents. The results of this study indicate that: (i) strategic leadership has a partial and significant effect on employee performance, (ii) job satisfaction has a partial and significant effect on employee performance, and (iii) strategic leadership and job satisfaction simultaneously and significantly affect employee performance.

Keywords: strategic leadership, job satisfaction, employee performance

Copyright (c) 2022 Marniati Syam

✉ Corresponding author

Email Address : syammarniati@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja setiap pegawai, dimana tidak lepas dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada Pegawai untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari pegawainya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika pegawai telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Kepemimpinan yang baik tergantung dari strategi kepemimpinan dengan melihat situasi dalam organisasi yang dipimpin. kepemimpinan strategik (Mbaloto (2018) merupakan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mengelola, mengkoordinasikan, mempengaruhi, memotivasi dan meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinnya untuk mengubah sumber daya yang tak bernilai menjadi bernilai, menciptakan peluang dan kesempatan yang sama bagi para pegawainya untuk terlibat dalam proses.

Keberhasilan seorang Pemimpin dalam menerapkan strategi kepemimpinan akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Locke dan Latham (1990) dalam Pranaya, (2008), berpendapat bahwa pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan. Menurut Hughes (2006) dalam Pranaya, (2008), pekerja yang merasa puas juga akan lebih puas menunjukkan perilaku yang melebihi *job description*-nya dan bahkan perilaku ini dapat membantu dalam mengurangi stres dalam pekerjaan, sementara pekerja yang tidak puas akan menunjukkan perilaku yang kontraproduktif. Kepuasan kerja sangatlah penting sebagai aktualisasi diri pegawai itu sendiri, sedangkan pegawai yang tidak pernah merasa puas maka tidak akan mendapatkan kematangan psikologis, dan hanya akan menimbulkan rasa frustrasi pada diri pegawai itu sendiri. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung pencapaian kepuasan kerja pegawai adalah kepemimpinan yang efektif.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bone bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik khususnya bidang Pemerintahan dan pelayanan peningkatan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu pelayanan terdepan di bidang pemerintahan yang membutuhkan kinerja yang berkualitas bagi pegawai negeri sipil di organisasi ini. Seiring dengan berbagai perubahan dan perkembangan yang ada, menjadikan masyarakat Indonesia semakin kritis dalam mengevaluasi kinerja yang dijalankan pemerintah, terlebih jika itu bersentuhan langsung dengan masyarakat. Berdasarkan fenomena ini, instansi pemerintah tentu harus bekerja keras untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui kinerja organisasi, yang terdeterminasi dari kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai masih menjadi masalah yang cukup tinggi di berbagai organisasi di berbagai negara terutama sektor Lembaga

pemerintahan (Rivai., 2017). Belum optimalnya kinerja pegawai terjadi pula pada sektor pemerintahan di Indonesia.

Atas dasar latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh tentang Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bone.

METODOLOGI

A. Rancangan penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, dimana dilakukan pengukuran variabel kinerja pegawai dengan variabel kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja dalam satu kali pengukuran.

B. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bone yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 40 orang pegawai negeri sipil.

C. Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen

1. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- Studi Kepustakaan (*Library Research*), Yaitu dengan cara *study literature*, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.
- Riset Lapangan, yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara serta memberikan kuesioner kepada Pegawai.

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk tertutup dan setiap jawaban pertanyaan diberi bobot dengan menggunakan skala likert. Adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
- b. Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- c. Jawaban setuju, diberi skor 3
- d. Jawaban sangat setuju, diberi skor 4

D. Teknik analisis data.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas yaitu kepemimpinan strategis (X1) dan kepuasan kerja (X2). Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : kepemimpinan strategis dan Kepuasan Kerja

e : error/residu

Asumsi mendasar dalam analisis regresi adalah:

- Residu mengikuti fungsi distribusi normal
- Varians residu konstan untuk setiap data pengamatan (homoskedastisitas)
- Tidak terdapat autokorelasi antara residu untuk setiap data pengamatan
- Tidak terdapat problem multikolinieritas antara variable independent

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel dependen hasil prediksi.

2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

5. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Tabel 1. Nilai koefisien korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Regresi Linier Berganda

Merujuk pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka terdapat beberapa persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

- Pengaruh Kepemimpinan Strategis (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bone Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Coefficients Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.069	1.148		7.028	0,000
	Kepemimpinan Strategis	0,232	0,096	0,375	2.418	0,021
	Kepuasan Kerja	0,266	0,096	0,429	2,765	0,009

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 8,069, b_1 sebesar 0,232 dan b_2 sebesar 0,266. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 8,069 + 0,232X_1 + 0,266X_2$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja akan menambah poin sebesar 0,498 pada variabel Kinerja Pegawai.

2. Uji t Parsial

- Pengaruh Kepemimpinan Strategis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Strategis (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $40 - 3 - 1 = 36$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,687, dimana:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,418 > 1,687$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kepemimpinan Strategis (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan signifikan ($0,021 > 0,05$)

- Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $40 - 3 - 1 = 36$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,687, dimana:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X_2 terhadap Y
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y
- Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,765 < 1,687$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan signifikan ($0,009 > 0,05$)

3.Uji F Simultan

Secara simultan, pengaruh Kepemimpinan Strategis (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Sulawesi Selatan dengan nilai sig 0,000.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Anova untuk Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4,630	2	2,315	22,724	0,000 ^b
	Residual	3,770	37	0,102		
	Total	8,400	39			

a.Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b.Predictor: (Constant), Kepemimpinan Strategis, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2022

Untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Strategis (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), secara langsung terhadap Kinerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $df (n_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df (n_2) = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,259 dimana:

- Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X_1 dan X_2) terhadap Y
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X_1 , dan X_2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,724 > 3,259$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kepemimpinan Strategis (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan signifikan ($0,00 < 0,05$).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Summary untuk Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,742 ^a	0,551	0,527	0,319

a.Predictors: (Constant), Kepemimpinan Strategis, Kepuasan Kerja

b.Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,551 menandakan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja adalah 55,1 % dan masuk kategori kuat, sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Korelasi (r)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,742 menandakan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan masuk kategori kuat.

1. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,418 > 1,687$). Artinya pengaruh tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Sulawesi Selatan. Kepemimpinan Strategis sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai, karena mampu melihat situasi organisasi terutama pegawai yang mempunyai karakteristik berbeda-beda untuk mengarahkan dan memberi arahan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Peran manajemen puncak dalam organisasi ini –Kepala Dinas-, telah menjalankan fungsinya dan telah memberikan arahan kepada bawahannya dengan selalu memperhatikan kemampuan setiap pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Syukur, et al., (2019), Kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja, tanpa adanya pemimpin yang arif dan bijaksana maka kinerja akan turun.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan signifikan. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,765 > 1,687$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Ini berarti pegawai telah puas dari hasil yang diperoleh dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia & Makduani, (2022), Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap

Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja adalah berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai f hitung $> f$ tabel ($22.724 > 3.259$), begitu juga nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 005$). Signifikannya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dikarenakan variabel kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja karena secara parsial memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan signifikan. Artinya pengaruh tersebut sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Sulawesi Selatan.

Kurangnya penelitian terdahulu yang meneliti dengan memakai variabel bebas nya kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan kelebihan penelitian ini (novelty) yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya

Dari hasil analisis olah data yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen puncak -Kepala Dinas- dalam instansi ini selalu memperhatikan semua aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi kepemimpinan serta selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja bagi pegawai di organisasinya.

SIMPULAN

Kepemimpinan strategis berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Amalia, A., & Makduani, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- As.ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Liberti.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- J. O'Toole & E. E. Lawler Jr. (2006). The choices managers make or don't make. *The Conference Board*, 24–29.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.
- Mbaloto, F. R. (2018). Strategic Leadership Kepala Ruangan Dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Di Rsud Undata Palu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10–16.

Pranaya, N.RD.S. *Pengaruh gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan terhadap kepuasan kerja karyawannya (Studi kasus karyawan pada PT.X)*. (2008). Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Alfabeta Bandung*.

Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada. Raja Grafindo Persada. Zainal, Veithzal Rivai., D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.