

Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja

Amalia¹, A Nubahriati², Andi Muhammad Fara Kessi³ ✉

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, Makassar

³Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bakti, Makassar

Abstract

The aims of this research are: (i). to identify and analyze the direct influence of situational leadership on work performance; (ii). to determine and analyze the direct influence of work culture on work performance; (iii) to determine and analyze the simultaneous influence of situational leadership and work culture on work performance.

This research is located at the Department of Housing and Settlement Areas of West Sulawesi Province, using a survey method with a sample of 44 respondents. Data were analyzed using multiple regression, t test and determination test.

The results showed that: (i). Situational leadership directly affects work performance; (ii). Work culture directly affects work performance; (iii). Directly and simultaneously situational leadership and work culture affect work performance.

Keywords: Situational Leadership; Work Culture; Work performance

Copyright (c) 2022 Amalia

✉ Corresponding author :

Email Address : andimuhamadfarakessi@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai karena merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tiap pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan berbeda dalam melaksanakan pekerjaan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) bahwa prestasi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai akan mengalami penurunan capaian (prestasi).

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, maka peran pimpinan dengan gaya kepemimpinannya sangat penting dalam mendorong prestasi pegawai.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang perannya sangat penting dalam mengembangkan bawahannya, gaya kepemimpinan ini memberikan arti bahwa pimpinan dapat menyesuaikan gaya memimpin mereka sehingga sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja organisasinya. Sebagaimana diketahui bahwa kepemimpinan sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik akan maka sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan meskipun tidak sebanding. Pegawai umumnya merasa lebih tergantung pada pemimpinnya dibandingkan sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pegawai, terjadi proses saling mempengaruhi satu sama lain dimana pemimpin berupaya mempengaruhi pegawainya agar berperilaku sesuai dengan harapannya.

Gaya kepemimpinan situasional lebih berorientasi pada kebutuhan timnya, dimana pimpinan sangat peka terhadap bawahannya dan selalu menyempatkan waktu untuk melakukan pembinaan terhadap tim demi mendorong anggota lebih berkembang dan mandiri dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan situasional selalu jujur dalam melihat realitas kondisi yang ada dan berani untuk mengakuinya, dan yang terpenting adalah pimpinan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya sehingga pemimpin tersebut mengizinkan timnya untuk berkembang. Gaya kepemimpinan situasional dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai tuntutan organisasi, pemimpin mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawainya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian prestasi pegawai tersebut. Menurut Robbins (2003) bahwa teori kepemimpinan yang terkait dengan eratnya hubungan atasan bawahan mengasumsikan bahwa pemimpin memperlakukan para pengikut atau bawahan secara sama. Pemimpin mempergunakan gaya yang sama secara adil terhadap individu dalam unit kerjanya masing-masing. Namun demikian, sebagaimana telah diungkapkan di atas (Emerson dalam Lee, 2000), dalam realitasnya teori hubungan atasan bawahan berpandangan bahwa karena adanya tekanan waktu, pemimpin seringkali menciptakan hubungan khusus dengan kelompok pengikutnya.

Selain pengaruh gaya kepemimpinan situasional yang mempengaruhi prestasi kerja, budaya kerja juga sangat menentukan dalam prestasi kerja. Budaya kerja dapat diciptakan dengan lebih baik dari adanya pemimpin yang mampu memahami kondisi dan lingkungannya. Budaya kerja yang baik juga berpeluang dalam memperbaiki prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Budaya kerja lebih menekankan pada kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam suatu organisasi, seperti halnya pimpinan yang memahami tim dan lingkungannya akan mendorong keterlibatan aktif pegawai dan membentuk kebiasaan-kebiasaan yang memperkuat pekerjaan pegawai menjadi lebih produktif. Budaya kerja sebagai aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam organisasi, mengacu abstraksi seperti nilai dan norma.

Dengan adanya latar belakang di atas tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

METODOLOGI

A. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan alat statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey untuk mendapatkan data dari lokasi penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Karena populasi hanya berjumlah 44 pegawai, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diambil dari data primer dan data sekunder:

1. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti bisa menggunakan kuesioner untuk disebarakan kepada para responden, bisa melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui responden.

2. Sumber data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya fokus untuk mencari dan mengumpulkannya saja. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

3. Instrument Penelitian

Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berisikan pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pada setiap variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 1. Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah di cetak dan diserahkan secara langsung oleh peneliti kepada responden.

A. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Digunakannya analisis regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1 (satu). Dengan analisis regresi linier berganda, akan diketahui variabel bebas (kepemimpinan situasional dan budaya kerja) yang benar-benar signifikan mempengaruhi variabel terikat (prestasi kerja). Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2$$

Keterangan :

Y : variabel terikat (prestasi kerja)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (kepemimpinan situasional, budaya 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 variabel bebas

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel terikat bebas terhadap nilai variabel terikat 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 (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Regresi Linier Sederhana

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

- Pengaruh Langsung Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
Secara parsial, pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y), didapatkan bahwa Kepemimpinan Situasional (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dimana nilai signifikan adalah $0,016 < 0,05$. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 2.
- Pengaruh Langsung Budaya Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)
Secara parsial, pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y), didapatkan bahwa Budaya Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dimana nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Coefficients Pengaruh Pemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	- 0.828	0.856		- 0.968	0,339
	Kepemimpinan Situasional	0,273	0,109	0,280	2.505	0,016
	Budaya Kerja	0,773	0,125	0,692	6.190	0,000

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar - 0,828, b_1 sebesar 0,273, b_2 sebesar 0,773. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = - 0,828 + 0,273X_1 + 0,773X_2$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja akan menambah poin sebesar 0,218 pada variabel Prestasi Kerja.

2. Uji t Parsial

- Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan situasional (X1) secara langsung terhadap Prestasi (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k$ atau $44 - 3 = 41$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,683, dimana:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X_1 terhadap Y

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,505 > 1,683$) maka H_0 diterima, artinya bahwa kepemimpinan situasional (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y), dan signifikan ($0,016 < 0,05$)

- Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Budaya Kerja (X_2) secara langsung terhadap Prestasi Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t_{tabel} dengan cara $n-k$ atau $44 - 3 = 41$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683, 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,190 > 1,683$) maka H_0 diterima, artinya bahwa Budaya Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y), dan signifikan ($0,000 < 0,05$)

3.Uji F Simultan

Secara simultan, pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai sig 0,000

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Anova untuk Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	83,010	2	41,505	208,808	0,000 ^b
	Residual	8,150	41	0,199		
	Total	91,159	43			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictor: (Constant), Kepemimpinan Situasional, Budaya Kerja.

Sumber : Hasil olah data, 2022

Untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara langsung dan simultan terhadap Prestasi Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t_{tabel} dengan cara $df(n_1) = k-1 = 3 - 1 = 2$, dan $df(n_2) = n - k - 1 = 44 - 3 - 1 = 40$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,232 dimana:

- Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X_1, X_2 dan X_3) terhadap Y
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X_1, X_2 dan X_3) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai f hitung $> f$ tabel ($208,808 > 3,232$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y), dan signifikan ($0,00 < 0,05$)

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat di Terima”

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permuiman Provinsi Sulawesi Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Summary untuk Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerj secara simultan terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,954 ^a	0,911	0,906	0,44584

a.Predictors: (Constant), Kepemimpinan Situasional, Budaya Kerja.

b.Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,954 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,911 menandakan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja adalah 91,1 % dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,505 > 1,683$) dan signifikan ($0,016 < 0,05$). Ini berarti gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi di semua item indikator terutama item pada indikator kuesioner dalam penelitian ini misalnya selalu kepala dinas di instansi ini selalu memperhatikan masukan-masukan dari bawahannya yang berkaitan dengan pengembangan organisasinya.

Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional dengan prestasi kerja, menunjukkan bawah gaya kepemimpinan situasional pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widiyanto (2013), pada Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban, dimana gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Budaya kerja Secara Langsung terhadap Prestasi Kerja.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6.190 > 1,683$). Artinya pengaruh tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Ini berarti budaya kerja harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan dengan melibatkan semua pegawai terutama dimensi fungsional pada item pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini, misalnya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus terdahulu diperintahkan oleh atasannya, dan selalu tuntas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Indrawan (2017), Pegawai kecamatan Binjai Selatan, dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja, Secara Simultan terhadap prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja adalah berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat, dimana nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($208.808 > 3.232$), begitu juga nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0,000 < 005$). Signifikannya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dikarenakan variabel kepemimpinan situasional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan. Artinya pengaruh tersebut sangat berarti terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja, kesemuanya telah memberikan pengaruh yang sangat berarti dalam peningkatan prestasi kerja pada organisasi ini, selalu mementingkan keduanya hal ini terbukti dimana besarnya pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 91,1%. Gaya pemimpin di sini sangat cocok karena telah memberikan keleluasan kepada pegawai untuk bekerja tanpa harus selalu mendapat perintah dari atasannya sehingga menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasinya.

SIMPULAN

Kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Budaya kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan situasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Referensi

Caryoto, C. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawanpt. Bank

mandiri mitra usaha gunung sindur bogor. *JURNAL SeMaRaK*, 4(1), 130-139.

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Fonda, B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Ika Yuniarti, I. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natural Nusantara*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Indrawan, Muhammad Isa. (2017). *Pengaruh Etika, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. *Jurnal Abdi Ilmu*, Vol. 10 No.2, halaman 1851-1857.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi. Kedelapan. Trans.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, H. E. (2008). Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455-473.
- Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*: Bumi. Aksara, Jakarta
- Triguno. (2003). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan, Lingkungan yang Kondusif, Kualitas, Pemecahan Masalah)*. Jakarta: PT Golden Terayon Press
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Wexley & Yukl, G.A. (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widianto, Agung Budi. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 154 - 183
- Widodo, S., Hidayat, A. C., & Sutanto, A. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Menjelang Masa Purnabakti Pada Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Di Yogyakarta*. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 188-197.