

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Satria Ananda Putra¹⁾, Uswatun Hasanah²⁾, Eko Suparyanto³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Arlindo^{1,2,3)}
putrasa@gmail.com¹, uswatun3242@gmail.com², ekosuprayanto39@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 guru, sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 32, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yang artinya bahwa seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci

Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Guru

This study aims to examine how leadership and organizational culture affect teacher performance. This study uses quantitative research methods with a causality approach. The population in this study was 32 teachers, while the sample used was 32, where the sampling technique used saturated samples, which means that the entire population was sampled. The results of this study are that leadership has a positive and significant effect on teacher performance. Then organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, simultaneously leadership and organizational culture on teacher performance have a positive and significant influence.

Keyword

Leadership; Organizational Culture; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II tentang Dasar, Fungsi, dan Tujuan pasal 2 butir ke-3, yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian terpenting dari manajemen, hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi (manusia, modal, mesin maupun metode) dalam sebuah organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Sehingga organisasi dapat dikatakan sukses maupun tidak sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan atau style banyak mempengaruhi terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pencapaian tujuan setiap organisasi dipengaruhi suatu perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi.

Kepemimpinan terwujud melalui interaksi pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin yang terjadi dalam berbagai kondisi yang mempengaruhinya, pengklasifikasian berbagai gaya dalam interaksi atau gaya kepemimpinan, perwujudan gaya kepemimpinan secara nyata tidak dapat lepas dari pengaruh kondisi yang selalu berubah-ubah yang bersifat incidental (sesaat) kondisi yang berbeda-beda dan mungkin juga bervariasi dengan demikian penerapan setiap gaya kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menganalisis dan memanfaatkan kondisi itu, setiap pemimpin akan berbeda-beda.

Budaya organisasi di sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Di antara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan pelajaran, guru ada yang merokok di dalam

lingkungan sekolah, guru ada yang ngobrol membicarakan berita-berita yang hangat yang ada di televisi, guru ada yang duduk di atas meja ketika menjelaskan pelajaran di dalam kelas, guru ada yang berpakaian rapi dan ada juga yang tidak rapi.

Sehingga dengan adanya budaya organisasi tersebut di atas dapat memberikan pengaruh terhadap guru-guru yang lain, bahkan diikuti oleh guru-guru yang lain. Seyogyanya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan (2014) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2012) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Di lapangan ditemukan bahwa ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa kelas XII. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang ada dalam silabus terpotong oleh kegiatan try out, ujian praktik, ujian sekolah dan ujian nasional, sehingga materi kelas XII tidak bisa selesai disampaikan kepada siswa. Ada juga guru ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada.

Inilah desain yang terjadi sebagai dampak dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang kurang maksimal. Pimpinan seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya. Sehingga yang ada dalam diri Gurunya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Oleh sebab itu budaya organisasi yang baik adalah hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada hakikatnya budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari lingkungan internal organisasi, sebab keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya aspek kepuasan kerja dan pencapaian tujuan diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja, karena

lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama Guru atau guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam kinerja guru menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama kinerja guru (Kartono, 2013). Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Armstong (2016) kepemimpinan adalah proses membuat seseorang untuk melakukan yang terbaik untuk kinerja guru mencapai hasil yang di inginkan.

Berbagai kepemimpinan telah diteliti dan ditemukan, ternyata setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Menurut Samsuddin (2018), macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: a. The Authocratic Leader; b. The Participative Leader; c. The Free Rein Leader.

Budaya Organisasi

Menurut Mulyadi (2015) budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2015), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Berikut adalah indikator budaya organisasi menurut Sagita, et al (2018) yaitu : 1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk

inovatif dan mengambil risiko; 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail; 3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu; 4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi; 5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan; 6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama; 7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

Kinerja Guru

Menurut Rivai dan Sagala (2013) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Yuniarsih & Priansa (2011) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Jadi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh Guru dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Susanti dan Palupiningdyah (2016) kinerja mempunyai beberapa indikator yaitu: 1. Kuantitas output; 2. Kualitas Output; 3. Jangka Waktu Output; 4. Kehadiran Di Tempat Kerja; 5. Sikap Kooperatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan

kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dalam pengukuran variabel kepemimpinan diadopsi dari Samsuddin (2018), variabel budaya organisasi diadopsi dari Sagita et al. (2018), dan variabel kinerja guru diadopsi dari Susanti & Palupiningdyah, (2016). Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 32 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang secara langsung dibagikan kepada responden menggunakan skala likert lima point. Setelah data terkumpul, selanjutnya penulis mentabulasinya yang kemudian diolah menggunakan alat bantu software SPSS. Pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian, artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,492	0,2869	Valid
X1.2	0,680	0,2869	Valid
X1.3	0,479	0,2869	Valid
X1.4	0,488	0,2869	Valid
X1.5	0,813	0,2869	Valid
X1.6	0,314	0,2869	Valid
X1.7	0,519	0,2869	Valid
X1.8	0,391	0,2869	Valid
X1.9	0,653	0,2869	Valid
X1.10	0,496	0,2869	Valid
X1.11	0,712	0,2869	Valid
X1.12	0,508	0,2869	Valid
X1.13	0,556	0,2869	Valid

Berdasarkan Tabel 1 bahwa seluruh indikator yang diuji telah memenuhi persyaratan validitas dimana nilainya harus lebih dari 0,2869. Oleh karena itu indikator pada variabel kepemimpinan seluruhnya dinyatakan valid. Selanjutnya untuk pengujian validitas pada indikator variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,519	0,2869	Valid
X2.2	0,452	0,2869	Valid
X2.3	0,455	0,2869	Valid
X2.4	0,384	0,2869	Valid
X2.5	0,587	0,2869	Valid
X2.6	0,384	0,2869	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dari pengujian validitas menghasilkan seluruh indikator memiliki nilai r hitung melebihi r tabel. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator yang diuji telah memenuhi syarat validitas. Selanjutnya untuk pengujian validitas pada variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,509	0,2869	Valid
Y2	0,622	0,2869	Valid
Y3	0,498	0,2869	Valid
Y4	0,755	0,2869	Valid
Y5	0,746	0,2869	Valid
Y6	0,446	0,2869	Valid
Y7	0,634	0,2869	Valid
Y8	0,492	0,2869	Valid
Y9	0,410	0,2869	Valid

Berdasarkan pengujian validitas pada indikator dari variabel kinerja guru menghasilkan r hitung lebih dari r tabel. Artinya bahwa seluruh indikator dari variabel guru dapat dinyatakan memenuhi validitas yang memadai.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan program SPSS dengan nilai r-tabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,778	13	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,810	6	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,721	9	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 pengujian nilai cronbach 's Alpha > dari koefisien korelasi 0,6 (scale of thumb) dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas karena nilai Alpha lebih besar dari nilai r tabelnya, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistic Kologrov-Smirnov Test. Residual bersitribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05. Berikut Uji statistic Kologrov-Smirnov Test :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93242253
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,032
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 6. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,421	2,000		,817	,302
Kepemimpinan	,239	,012	,201	2,888	,000
Budaya organisasi	,555	,220	,652	4,012	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan nilai B memiliki nilai positif sebesar 0,239 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,694. Kemudian budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal

ini karena nilai B sebesar 0,555 dan nilai t hitung sebesar 4,012 lebih besar dari t tabel sebesar 1,694.

Tabel 7. Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,281	2	219,928	52,721	,000 ^b
	Residual	382,200	30	6,726		
	Total	728,411	32			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya organisasi

Setelah pengujian dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 13,848$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$) sebesar 3,33 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,848 > 3,33$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat untuk mencapai hasil yang baik, maka kebijaksanaan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas pada organisasi. Diharapkan kepada pimpinan dalam mengatur kinerja harus tepat dan terarah hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem yang baik dengan memprioritaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga keberadaan Guru sebagai asset dapat dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Agar optimalisasi kinerja efektif berjalan sesuai visi dan misi maka komunikasi efektif perlu dilakukan secara terbuka, efektif dan efisien supaya tidak terjadi kecurangan maupun penyimpangan yang merugikan Guru, dengan cara adanya evaluasi dan transparansi penilaian kerja, hal ini perlu dilakukan agar tidak ada rasa curiga serta memotivasi Guru untuk mencapai target dan juga agar Guru selalu semangat bekerja untuk meningkatkan kualitas dirinya. Dalam upaya meningkatkan optimalisasi kinerja guru diharapkan pimpinan organisasi dapat memberikan suatu dorongan agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi, dan untuk mempertahankan kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan dibutuhkan pengawasan yang ketat dari pimpinan dan kesadaran dari masing-masing guru. Diharapkan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan untuk mengukur variabel seperti produktivitas kerja, kepuasan kerja dll..

REFERENSI

- Barnawi & Arifin. M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P & Judge. A. T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 73–82.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wirawan (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.