

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO
KECIL, USAHA MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN KOTA METRO**

H. Muh. Amir, Dita Waskatita

ABSTRACT

Problems faced by The Office of Cooperatives, UMK, UM and Industry in Metro City are the lack of attention of leaders to subordinates and leaders less actively involving employees in office matters. The application of a culture of honesty, perseverance and discipline in the Department of Cooperatives, UMK, UM and Industry in Metro City is still not effective. Both elements of these variables have an impact on the non-optimal performance of employees that can be seen from the results of work that is not in accordance with organizational goals. Based on these issues then the problem is: (1) How does the influence of leadership style on staff performance? (2) How does the influence of organizational culture on staff performance? (3) How does the influence of leadership style and organizational culture together on staff performance?. The purpose of this research is to find out, analyze and explain the influence of leadership style and organizational culture on staff performance at the Office of Cooperatives, UMK, UM and Industry Metro City both partially and simultaneously. Use traditional research is descriptive method with type of library research and field research and data collection technique used observation, questionnaires and documentation. Sources of data derived from primary and secondary data. This study uses quantitative analysis method by means of product moment correlation analysis and multiple regression. The test results for the relationship between leadership style on staff performance obtained t count of 3.621. Furthermore, for organizational culture variables on employee performance, it is obtained t count 3.665. Testing simultaneously or together obtained statistical F results of 27.850. It was concluded that this study found a significant influence both partially and simultaneously between Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the Office of Cooperatives, UMK, UM and Industry in Metro City.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi modal utama dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan

organisasi. Demikian halnya dengan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil, Usaha Menengah dan Perindustrian Kota Metro dalam mewujudkan tujuan instansi tentu tidak lepas dari peran serta pegawai, mengingat ujung tombak pelaksana pencapaian organisasi tersebut adalah pegawai.

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, maka dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menggerakkan, memotivasi dan bekerja- sama dengan bawahan sehingga tujuan organisasi terlaksana secara efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Selain gaya kepemimpinan, faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah “budaya organisasi”, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi maka semakin meningkat pula semangat kerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu aturan yang mengikat pegawai agar bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro, terdapat beberapa masalah sebagai berikut: (1) Tingkat kemampuan kerja pegawai yang masih belum sesuai harapan, tercermin dari hasil pekerjaan yang belum memuaskan pimpinan, (2) Masih kurangnya pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan-keputusan yang strategis, (3) Tingkat kepercayaan pimpinan kepada bawahan masih rendah sehingga pimpinan jarang mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai, (4) Kemampuan kerjasama diantara pegawai dirasakan belum sepenuhnya baik, (5) Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, (6) Budaya mentaati kesepakatan yang telah dibuat kurang ditaati, dan (7) Budaya saling menghargai pendapat masih kurang diterapkan.

Kondisi tersebut merupakan indikasi dari penerapan gaya kepemimpinan yang masih belum tepat dan budaya organisasi yang belum diterapkan dengan baik, serta kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro? (2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro? (3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial

maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pakar kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Trimo 2005:9). Lebih lanjut Herujito Y.M (2005:6) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain adalah: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli & Brown, 1973:44) dalam (Khomsahrial Romli, 2011)

Menurut Sutarto dalam Tohardi (2002) sebagaimana dikutip dari buku dari Komunikasi Dalam Organisasi Lengkap (Khomsahrial Romli, 2011) mengategorikan gaya kepemimpinan menjadi 10 yaitu: (1) Gaya Persuasif; (2) Gaya Represif; (3) Gaya Partisipatif; (4) Gaya Inovatif; (5) Gaya Investigatif; (6) Gaya Inspektif; (7) Gaya Motivatif; (8) Gaya Naratif; (9) Gaya Edukatif; dan (10) Gaya Retrogresif.

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan Sutarto dalam Tohardi (2002) tersebut, indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Gaya Persuasif, Gaya Partisipatif, Gaya Inovatif, dan Gaya Motivatif.

Budaya organisasi mempengaruhi cara pikir secara sadar dan tidak sadar, membuat keputusan dan cara yang mereka gunakan dalam menerima, merasakan dan bertindak (Schein, 2006: 47). Istilah budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan konsep yang sama yang dapat saling ditukarkan, berbagai definisi yang berbeda-beda pada istilah budaya organisasi atau budaya perusahaan. Schein (2006: 48) dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* mendefinisikan budaya organisasi sebagai "*a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problem 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*" (sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan

mengganggu masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.)".

Menurut Sjahbana (2006:45) ada 3 (tiga) indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah:

1. Budaya kejujuran

Budaya menanamkan kejujuran bagi anggota-anggota organisasi misalnya memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, budaya penuh tanggung jawab dan menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang jujur.

2. Budaya ketekunan

Sejauh mana manajemen memfokuskan pada komitmen kerja pegawai baik dari teknik maupun proses yang digunakan untuk agresif dan kompetitif mencapai hasil atau target kerja.

3. Budaya kedisiplinan

Sejauh mana manajemen memfokuskan pada kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan karakteristik budaya organisasi itu, diperoleh kejelasan budaya organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sistem nilai organisasi. Menurut Barusman (2017:50) sistem adalah satu set dari dua atau lebih elemen yang memenuhi tiga kondisi berikut:

1. Perilaku setiap elemen berpengaruh terhadap perilaku keseluruhan.
2. Perilaku elemen dan pengaruhnya terhadap keseluruhan saling bergantung satu sama lain.
3. Elemen dari sebuah sistem sangat terhubung sehingga sub kelompok independennya tidak dapat terbentuk.

Sehingga jika dikaitkan dengan penelitian ini, budaya organisasi merupakan setiap elemen organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara berorganisasi dan berperilaku dari para anggota organisasi yaitu pegawai.

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, organisasi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila setiap organisasi akan selalu berusaha agar semangat dan kegairahan kerja pegawai akan dapat meningkat. Secara konseptual, Nitisemito (2002 : 160) merumuskan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Alfred (2001:32), ciri umum rendahnya kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Tingkat absensi rendah, Banyak pegawai yang minta pindah, Tingkat kesalahan yang besar, Pegawai banyak yang menggerutu Menurut Hasibuan (2006:560).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Prestasi kerja: hasil kerja serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu serta mampu menindaklanjuti tugas tersebut
2. Hubungan yang harmonis dalam organisasi: Jalinan hubungan baik dengan atasan maupun dengan sesama bawahan.
3. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi: kemampuan pegawai dalam memberikan masukan, ide, saran terkait pemecahan masalah yang dihadapi organisasi.
4. Kehadiran dan penyelesaian kerja: ketaatan pegawai untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi termasuk absensi kehadiran pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
5. Tanggungjawab: pegawai melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab tidak merasa terbebani.
6. Kepribadian: sikap, *performance* pegawai dalam memberikan pelayanan.

Indikator kinerja seperti diatas merupakan unsur dari proses kerja pegawai dalam mencapai hasil dari pekerjaan tersebut yang disebut dengan kinerja. Suatu tingkat kinerja yang baik atau yang tinggi haruslah memenuhi setiap indikator dari kinerja, karenanya faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi akan sangat berperan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dibuat paradigma keterkaitan antar variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

C. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yaitu: Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Adapun indikator gaya kepe- mimpinan yang digunakan

adalah: Gaya Persuasif, Gaya Inovatif, Gaya Partisipatif, dan Gaya Motivatif.

Yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator yang digunakan adalah : Budaya Kejujuran, Budaya Ketekunan dan Budaya Kedisiplinan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah Prestasi Kerja, Hubungan yang Harmonis dalam Organisasi, Kreatifitas dan Inisiatif yang Tinggi, Kehadiran dan Penyelesaian kerja, Tanggungjawab dan Kepribadian.

Data dalam penelitian ini bersumber pada: data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian baik melalui kuesioner dan dokumentasi. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah data primer dan mempublikasikannya. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah: (1) Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro, (2) Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai dengan alternatif jawaban yang sudah tersedia, dan (3) Dokumentasi yaitu mengambil data yang ada pada objek penelitian atau pihak lain yang diperlukan dengan melakukan pencatatan.

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa: “Jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sample sebesar 10 s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro sebanyak 32 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro digunakan alat analisis Regresi Linier Berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui: a) Koefisien hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y), b) Koefisien hubungan antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y), c) Koefisien hubungan antara

variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y); dan d) Koefisien Regresi Variabel X_1 , X_2 , terhadap Y . Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Tabel 2) dapat diketahui: Koefisien hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) yaitu $r_{X_1Y} = 0,675$.

Koefisien hubungan antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) yaitu $r_{X_2Y} = 0,678$. Koefisien hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) yaitu $r_{X_1X_2Y} = 0,775$.

Koefisien Korelasi $r_{X_1Y} = 0,675$ bernilai positif, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro. Setelah dikonsultasikan dengan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 1) maka dapat diketahui ada hubungan dalam kategori tinggi, yaitu berkisar diantara 0,601 - 0,800.

Koefisien Korelasi $r_{X_2Y} = 0,678$ bernilai positif, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro. Setelah dikonsultasikan dengan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 1) maka dapat diketahui ada hubungan dalam kategori tinggi, yaitu berkisar diantara 0,601-0,800.

Perhitungan Koefisien Korelasi secara bersama-sama diperoleh $r_{X_1X_2Y} = 0,775$ dan bernilai positif, berarti terdapat hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro. Setelah dikonsultasikan dengan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi pada Tabel 1 maka Koefisien $r = 0,775$ termasuk dalam kategori tinggi yaitu berkisar diantara 0,601 – 0,800 atau menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Koefisien Determinasi (R) diperoleh $R = 0,601$. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro. Dengan kata lain bahwa Kinerja Pegawai 60,1 % dipengaruhi secara bersama-sama dan serentak oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, dan sisanya 39,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,380 + 0,478 X_1 + 0,494 X_2 + Et$$

Data Koefisien Regresi dapat diartikan sebagai besaran kontribusi pengaruh variabel

X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y . Dari persamaan di atas dapat diketahui Koefisien Regresinya sebagai berikut : $\alpha = 1,380$; $\beta_1 = 0,478$; dan $\beta_2 = 0,494$. Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut :

1. $\alpha = 1,380$. Jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tetap dan tidak dilakukan perbaikan maka kinerja pegawai tetap sebesar 1,380 persen.
2. $\beta_1 = 0,478$. Jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan dan budaya organisasi tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,478 persen.
3. $\beta_2 = 0,494$. Jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu-satuan dan gaya kepemimpinan tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,494 persen.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan interpretasi dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* dapat disimpulkan bahwa: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai hubungan dalam kategori tinggi dan signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro. Selanjutnya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau serentak mempunyai hubungan tinggi dan signifikan dengan Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R) dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai 60,1% dipengaruhi secara bersama-sama oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, dan sisanya 39,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan pendekatan Regresi Linier Berganda dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro yang ditunjukkan oleh koefisien regresi β_1 sebesar 0,478; Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro yang ditunjukkan oleh koefisien regresi β_2 sebesar 0,494.

Dari kedua variabel bebas yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, maka yang memberikan kontribusi pengaruh yang terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi, kemudian Gaya Kepemimpinan.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas

Koperasi, UMK, UM dan Perindustrian Kota Metro dapat dilakukan dengan memperbaiki faktor Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, seperti melibatkan pegawai dalam setiap program kegiatan serta memberikan *reward* dan *punishment* terhadap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya. Jakarta.
- Barusman, M. Yusuf S. 2017. *Soft Systems Methodology Solusi Untuk Kompleksitas Manajemen*. UBL Press. Lampung.
- Gibson. 2006. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Goldstein, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, 2006, Kinerja Pegawai, Gramedia, Jakarta.
- Hasley, 2001, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian., Gunung Agung, Jakarta
- Hofstide, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Hofstide, 2007. Perilaku dan Budaya Organisasi, PT.Refika Aditama. Bandung.
- Purnomo, Agus. 2018. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu (Simpedu) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. e-JKPP. 4 (1). 1-22.
- Schein, 2002, Budaya Kerja, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soekanto,1990,Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta., PT. Bhumi Aksara.
- Terry, GR. 2001. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Trimmo.2005. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta