

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PERUSAHAAN,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang)**

**Bani Mirza, Hendra Lukito<sup>\*)</sup>**

<sup>\*)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

**Abstract:** *This research aims to determine and analyze the influence of transformational leadership, corporate culture, and work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Region of West Sumatra Area Padang. This research is exploratory research with quantitative method. The sampling technique was conducted by the census method, with the sample number of 100 employees. This research uses Partial Least Squares-Structural Equations Modeling (PLS-SEM) with smartPLS 3 program. The results show that transformational leadership have positive but not significant effect to employee performance, Corporate culture have positive and significant effect to employee performance, and work motivation have negative but not significant effect to employee performance at PT. PLN (Persero) Region of West Sumatra Area Padang.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Corporate Culture, Work Motivation and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara di Indonesia yang bertugas memasok dan mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini juga merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani layanan listrik, sehingga memiliki hak monopoli atas penjualan listrik di Indonesia berdasarkan Undang-Undang 30 tahun 2009 tentang listrik (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 133 Tahun 2009) yang selanjutnya disebut sebagai Hukum ketenagalistrikan.

PT. PLN (Persero) Padang Layanan dan Jaringan Area (APJ) adalah layanan jaringan listrik dan lembaga penyedia layanan yang beroperasi langsung di bawah PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Barat. Melayani layanan jaringan listrik di wilayah Kota Padang dengan total 574.226 pelanggan (2017). PT. PLN (Persero) Wilayah Layanan dan Jaringan Kota Padang (APJ) adalah untuk mendorong dan mendukung pelaksanaan PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Barat yang telah ditentukan.

Keluhan masyarakat tentang potret layanan PT. PLN (Persero) Wilayah Layanan dan Jaringan Kota Padang (APJ) dapat dilihat dari pernyataan Kepala Kota Padang Kadin Rahim Mardanis dalam wawancara dengan RRI di rri.co.id pada 25 Oktober 2017 yang menyatakan bahwa pemadaman bergilir memiliki dampak fatal pada kegiatan ekonomi regional di mana merugikan 3 ribu UMKM di Kota Padang. Selain itu, informasi yang diperoleh di (Harian Singgalang, 2017) berisi Komunitas Sumatera Barat, yang sangat kecewa dengan kinerja

Perusahaan Listrik Negara yang memadamkan listrik.

Hal ini tentunya berdampak pada kinerja perusahaan dalam hal layanan. Kondisi kinerja seperti itu tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Orabi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Idealized, Inspirational, Intelektual Stimulasi, dan Individu. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Idris et.al (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Khariis (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain juga membuktikan kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi untuk menangani transformasi dan pembaruan (Luthans, 2010). Kemampuan seseorang untuk memimpin diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Seorang pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge

(2013: 290) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengilhami para pengikutnya untuk menyalakan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikut mereka. Mohammad dkk. (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang signifikan dan mampu mendukung kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ahmed dan Shafiq (2014) budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dinyatakan dalam bentuk norma atau pedoman bagi anggota organisasi dalam perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Menurut Nikpour (2016) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerjanya, semakin buruk budaya organisasi, semakin rendah kinerja karyawan. Sebagaimana Brilliawan (2015) telah menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, faktor yang tidak dapat diabaikan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang lebih baik diterapkan dalam suatu lembaga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya budaya organisasi adalah aturan yang mengikat karyawan untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

George dan Jones (2015) Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Menurut Kharis (2015) bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, di samping motivasi atau motivasi organisasi kepada karyawan diharapkan karyawan dapat lebih antusias dalam bekerja yang pada akhirnya

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat khususnya daerah Padang yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu sampling sensus jenuh atau sampling dimana setiap elemen populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat khususnya daerah Padang yang berjumlah 100 orang.

### **Variabel Penelitian**

Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel penelitian sering juga dikatakan sebagai faktor yang berperan dalam kejadian atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, peneliti menggunakan indikator yang diusulkan oleh Kharis (2015) sementara untuk mengukur budaya organisasi menggunakan indikator dari Ahmed dan Shafiq (2014).

### **Teknik Pengolahan Data**

Langkah-langkah yang diambil dalam analisis PLS adalah menguji model luar, model dalam dan menguji hipotesis. 3 kriteria untuk menilai model luar, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit. Pengujian model dalam akan melihat analisis jalur dan analisis goodness of fit.

### **Diskusi**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang**

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang. Ini berarti bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang. Tetapi sebaliknya, jika penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak tepat akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional diperlukan dalam memimpin karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang dalam rangka memiliki tingkat kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Hal ini sesuai dengan temuan yang dibuat oleh Hasanuddin (2011) dan Fajra (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad dkk. (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang signifikan dan mampu mendukung kinerja karyawan. Dari Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa distribusi frekuensi rata-rata variabel kepemimpinan transformasional adalah 3,15 dari skala 5 dengan nilai TCR 63. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada dalam kategori rendah. Artinya pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang belum menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka belum dapat memiliki pengaruh luar biasa terhadap pengikut mereka. Ini bisa dilihat dari karyawan yang belum mampu mewujudkan harapan para pemimpin dan pemimpin mereka yang masih enggan mengeluarkan ide untuk kemajuan organisasi. Dengan begitu, kepemimpinan PT. PLN (Persero) Area Sumatera Barat Wilayah Padang belum dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang**

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah

Sumatera Barat Wilayah Padang. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nikpour (2016) dan Brillawian (2015) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerjanya, semakin buruk budaya organisasi, semakin rendah kinerja karyawan karena budaya organisasi adalah aturan yang mengikat karyawan untuk menjadi dan bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah perusahaan negara yang manajemennya dimaksudkan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PLN dapat dikategorikan sebagai perusahaan layanan listrik yang bergantung pada kualitas layanan yang diberikan kepada publik. PLN juga merupakan perusahaan yang menghasilkan listrik melalui unit pembangkitnya. Jadi budaya organisasi PT PLN berfungsi dengan kualitas. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingannya, baik itu pemerintah, manajemen, konsumen, pemasok, distributor dan sebagainya.

Bentuk konkret dari budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5 di mana distribusi frekuensi rata-rata variabel budaya organisasi adalah 4,19 dari skala 5 dengan nilai TCR 83,7. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berada dalam kategori sangat tinggi yang dapat dilihat dari kepemimpinan mendorong karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi di luar organisasi, secara terbuka dan efektif mendiskusikan pengembangan karir karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan dan pengambilan risiko, dan memberikan umpan balik yang jujur kepada karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang**

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Sumatera Barat Area Padang, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. PLN perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak cukup membuat karyawan memiliki kinerja maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan

(2012) bahwa karyawan bekerja untuk mencapai target yang ditentukan, hanya melakukan pekerjaan karena mereka takut kehilangan pekerjaan mereka. Sehingga ada banyak penyimpangan yang dibuat oleh karyawan dalam pekerjaan yang dapat membuat kinerja mereka tidak baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian George and Jones (2015) dan Karim (2015) motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, di samping dorongan atau motivasi dari organisasi kepada karyawan, diharapkan karyawan dapat lebih antusias dalam bekerja, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jika dilihat pada Tabel 4.6 Distribusi frekuensi rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,21 dari skala 5 dengan nilai TCR sebesar 64,3 ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori rendah ini dapat dilihat dari kepemimpinan belum mampu mengembangkan keterampilan baru karyawan, para pemimpin belum secara maksimal mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi, dan kebutuhan akan gaji karyawan. Untuk alasan ini, PLN harus dapat mendorong atau memberikan motivasi melalui pengembangan kemampuan baru karyawan, mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dan tingkat gaji yang disesuaikan dengan posisi dan masa jabatan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan akan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan berikut dapat ditarik:

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang. Ini berarti bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik bagi karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Sumatera Barat Wilayah Padang dan sebaliknya.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang. Ini berarti bahwa budaya organisasi semakin baik, kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Sumatera Barat Area Padang, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. PLN tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

## Implikasi, Batasan, dan Arah Penelitian Masa Depan Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi di bidang sumber daya manusia, terutama dalam menilai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat langsung. Telah diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berada dalam kategori rendah yang dapat dilihat dari pemimpin yang belum dihormati, kepemimpinan belum mampu mengkomunikasikan harapan mereka kepada karyawan, dan pemimpin enggan mengeluarkan ide dalam memajukan tujuan organisasi. Untuk alasan ini, para pemimpin PLN harus dapat mempengaruhi bawahan mereka sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, yaitu kepemimpinan harus mampu mengkomunikasikan harapan melalui visi dan misi kepada karyawan dan mengeluarkan ide dalam memajukan tujuan organisasi.

Budaya organisasi berada dalam kategori sangat tinggi yang diimplementasikan dalam bentuk Kepemimpinan mendorong karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi di luar organisasi, Pemimpin secara terbuka dan efektif membahas pengembangan karir, dan Pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan dan pengambilan risiko dan Pemimpin memberikan umpan balik jujur kepada karyawannya. Ini berarti bahwa budaya organisasi PT PLN telah dilaksanakan dengan baik. Motivasi kerja dalam kategori rendah yang dilihat dari kepemimpinan tidak mampu mengembangkan keterampilan baru karyawan, para pemimpin belum secara maksimal mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi, dan kebutuhan akan gaji karyawan. Untuk alasan ini, PLN harus dapat mendorong atau memberikan motivasi melalui pengembangan kemampuan baru karyawan, mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dan tingkat

gaji yang disesuaikan dengan posisi dan masa jabatan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja. Kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dalam pekerjaan, dan bekerja tanpa pengawasan oleh pimpinan.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu di masa mendatang lebih dikembangkan oleh peneliti berikutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh variabel lain tidak diketahui. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner dan tidak menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik lain. Objek dan sampel penelitian yang diambil terbatas pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Wilayah Padang.

Jadi, penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah dan memperluas objek penelitian dan meningkatkan jumlah sampel penelitian yang digunakan sehingga hasil penelitian lebih akurat dan relevan. Menambahkan metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan setiap responden untuk mendapatkan fakta yang lebih akurat tentang kondisi di lapangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U., W., S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 2 136-157.
- Aripin, et.al. 2013. Implikasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Kepuasan Kerja Bandung dan Kinerja Organisasi Sektor Kepolisian, Cimahi, Garut-Jawa Barat. *IOSR Jurnal Bisnis dan Manajemen (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Edisi 5 (Januari - Februari 2013), PP 44-49.
- Cavazotte, F., Valter, M., Jane, B. 2013. Pemimpin Transformasional dan Kinerja Kerja: Peran Perantara Identifikasi dan Efikasi Diri. *Ulusan Administrasi Brasil, Rio de Janeiro*. Vol. 10, No. 4. Seni. 6. pp. 490 - 512. Emerald Insight.
- Gaol, CJ 2014. "A to Z Human Capital": Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2012. *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi*. Pearson.
- Emas dan Shriner. 2017. Memeriksa Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kreatif Karyawan: Efek Moderator Budaya Organisasi. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 0, Terbitkan. 0, pp. 1-14 © 2017 oleh Creative Education Foundation, Inc.
- Idris, et.al. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 - 8028, ISSN (Print): 2319 - 801X.
- Indrayanto, A., John, B., Kandy, B., dan Noermijati. 2013. Studi kasus tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja polisi di Indonesia. *Policing: Jurnal Internasional Strategi dan Manajemen Kepolisian*. Vol. 37. No. 2. pp 373 - 388. Wawasan Emerald.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Volume 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Kasali, R. 2013. *Kamera Branding "Cameragenic VS Auragenic"*, Jakarta: Gramedia Main Library.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lunenburg, FC 2011. Hubungan Kinerja Budaya Organisasi: Pandangan Keunggulan dan Teori Z. *Forum Nasional Administrasi Pendidikan dan Jurnal Pengawasan*. Vol. 29. No. 4
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti*. McGraw Hill.
- Magada dan Govender. 2016. Budaya, Kepemimpinan, dan Kinerja Individu - Sebuah Studi Organisasi Pelayanan Publik Afrika Selatan. *Jurnal Teori Ekonomi & Manajemen*.
- Mangkunegara, AP 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujeeb, EU, dan Ahmad, MS 2011. "Dampak Budaya Organisasi pada Praktik Manajemen Kinerja di Pakistan", *Tinjauan Manajemen Internasional*, Vol. 7 No. 2.
- Orabi, areq Ghaleb Abu. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Bukti dari Yordania. *Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia* ISSN 2162-3058 2016, Vol. 6, No. 2.
- Priadana, Sidik dan Dedi Hadian. 2013. *Paradigma Kepemimpinan di Indonesia*. Bandung: Logoz Publishing.
- Robbins, SP, dan Hakim, TA 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat Belas, edisi Global: Pearson.
- Robescu dan Iancu. 2016. Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan dalam Organisasi.

- Valhian Journal of Economic Studies  
Volume 7 (21) Edisi 2 tahun 2016.
- Schein, EH 2004. Budaya Organisasi dan kepemimpinan, Edisi Ketiga, San Francisco: Jossey-Bass.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., dan Gulzar, M. 2013. "Dampak Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Empiris Perangkat Lunak Rumah di Pakistan", Jurnal Studi Bisnis, Triwulan, Vol. 5 No. 2.
- Sukmana, E., & Sudibia, G., A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kekambuhan pada Outsourcing Kinerja Karyawan RRI Mataram. E-Journal of Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015: 2333-2349.
- Sundi, K. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pendidikan Konawe di Provinsi Sulawesi Tenggara." Jurnal Internasional Penemuan Bismis dan Manajemen. Vol. 2. Masalah. 12. pp 50 - 58.