



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023 Page 241-251

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Wisata Alam Gunung Dago Bogor Jawa Barat

Kevin Sahat Parsaulian<sup>1✉</sup>

Magister Manajemen, Universitas Bakrie

Email: [sahatkevin@gmail.com](mailto:sahatkevin@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia adalah penting bagi setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk menjalankan bisnis mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan termasuk di pengelolaan wisata alam Gunung Dago. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di wisata alam Gunung Dago di Bogor sebanyak 33 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) atau SmartPLS. Hasil analisis data gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap produktivitas, demikian pula dengan budaya organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas secara positif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Begitu pula, budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci : *Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, produktivitas*

## Abstract

Human resources are crucial for every organization, whether governmental or private, to conduct their business in line with established goals, including the management of natural tourism in Mount Dago. This research aims to analyze the influence of leadership style and organizational culture on productivity through job satisfaction as an intervening variable. The research utilizes a quantitative descriptive approach, involving the distribution of surveys to gather responses from participants. The research population consists of 33 active employees working in Mount Dago natural tourism in Bogor. Data were collected through a Google Form-based questionnaire. After collecting data, the analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) or SmartPLS. The results of the data analysis indicate that leadership style has a positive and significant impact on job satisfaction. Organizational culture has a positive and significant influence on job satisfaction. Leadership style has an influence on productivity but is not significant. Organizational culture has an influence on productivity but is not significant. Job satisfaction has a positive and significant impact on productivity. Leadership style has a positive impact on productivity with job satisfaction as an intervening variable. Organizational culture has a positive impact on productivity through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Leadership style, organizational culture, job satisfaction, productivity.*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan memprioritaskan pelayanan publik. Pemimpin organisasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi tanggung jawabnya. Salah satu faktor penting keberhasilan seorang pemimpin adalah kemampuannya mempengaruhi perilaku anggota timnya, membimbing mereka menuju tujuan, visi, dan misi organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, kinerja organisasi menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Pemimpin organisasi dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam konteks ini. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat berdampak pada motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Dalam menghadapi tantangan perubahan dan persaingan, adaptabilitas pemimpin dan kemampuannya membangun budaya yang mendukung inovasi dan kinerja tinggi menjadi semakin krusial. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, faktor kepuasan kerja juga menjadi elemen penting dalam menghubungkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional cenderung mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sementara gaya kepemimpinan yang bersifat transaksional berfokus pada penghargaan dan hukuman untuk memotivasi

karyawan. Pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan memiliki implikasi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam dapat memberikan wawasan berharga bagi pemimpin dan manajemen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti memiliki minat untuk melakukan studi atau penelitian di Gunung Dago Bogor, sebuah objek wisata yang telah berkolaborasi dengan Perhutani Kawasan Gunung Dago Bogor terletak di Desa Dago, Cikuda Wanaherang, Parung Panjang, Bogor, Jawa Barat. Destinasi wisata ini termasuk dalam kategori yang cukup baru di Bogor dan secara resmi dibuka pada tanggal 1 Januari 2019. Awalnya, kawasan wisata alam Gunung Dago berada di lahan yang dimiliki oleh Perhutani. Namun, lahan tersebut kemudian dialihkan kepada warga lokal melalui Lembaga Masyarakat Desa dan Hutan (LMDH) untuk dijadikan area wisata. Luas kawasan ini mencapai sekitar 10 hektar dan dikelola dengan baik untuk menjaga kelestarian ekosistemnya. Selain itu, objek wisata Parung Panjang juga menarik karena keberadaan kampung adat yang dapat dikunjungi, menciptakan keunikan dengan menonjolkan konsep wisata budaya lokal. Namun, untuk merancang strategi pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia berkualitas yang dapat melaksanakan perencanaan dan pengembangan inovatif yang telah diinisiasi oleh perusahaan. Untuk memastikan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang pengelolaan sumber daya manusia, termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pelaksanaan pemantauan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi, seperti yang telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Adapun fenomena yang peneliti temukan melalui wawancara dengan pengelola wisata diketahui bahwa Wisata Gunung Dago Bogor masih tergolong wisata baru yang perlu pembenahan semua aspek termasuk SDM. Berdasarkan informasi dari pengelola wisata, wisata alam Gunung Dago merupakan perusahaan keluarga. Manajemen wisata ini melakukan rekrutmen dari internal keluarga atau kerabat saja. Adapun total karyawannya adalah 33 orang. Permasalahan SDM lainnya, rata-rata karyawan yang tidak disiplin dalam presensi terdapat 4-5 orang karyawan per minggu. Tentu hal ini akan berdampak pada produktivitas tim dalam menyelesaikan tugas dan menyebabkan proyek tertunda. Peneliti juga memaparkan tingkat kunjungan 6 bulan terakhir yang menunjukkan tidak ada kenaikan yang signifikan, namun cenderung *stagnan*. Hal ini pastinya ada hubungannya dengan produktivitas tim dalam meningkatkan kunjungan

wisatawan dimana saat ini industri pariwisata sedang mengalami kenaikan dibandingkan pada saat pandemi Covid-19.

Data Kunjungan Wisatawan gunung Dago Bogor Tahun 2023

BULAN	JUMLAH KUNJUNGAN
Januari	1050
Februari	980
Maret	950
April	1040
Mei	1150
Juni	1100

Berdasarkan permasalahan tersebut sangat jelas bahwa manajemen wisata alam Gunung Dago Bogor mengalami permasalahan di bidang SDM. Dari paparan yang membahas hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan yang didukung oleh penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini.

#### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel dependen, produktivitas (Y) sebagai variable independent dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening atau mediator. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel secara solvin, dengan jumlah sampel sebanyak 33 karyawan yang berperan sebagai staf atau pengelola di objek wisata alam Gunung Dago Bogor menjadi sampel penelitian, dan partisipasinya diperoleh melalui penggunaan kuesioner.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan produktivitas.

#### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistika deskriptif menjadi penting guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai jawaban responden yang dihimpun melalui kuesioner yang diberikan kepada wisatawan yang mengunjungi wisata alam Gunung Dago. Kuesioner yang didistribusikan bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai semua variabel

dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (M), dan Produktivitas (Y).

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
X1	33	3,81	1,07
X2	33	3,79	1,23
Z	33	3,78	1,16
Y	33	3,77	1,19

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah data atau N pada setiap variabel yang valid adalah 33. Selain itu, nilai mean yang lebih besar dari nilai standard deviation menunjukkan bahwa penyimpangan data rendah, sehingga distribusi nilainya merata.

### Analisis Data Penelitian

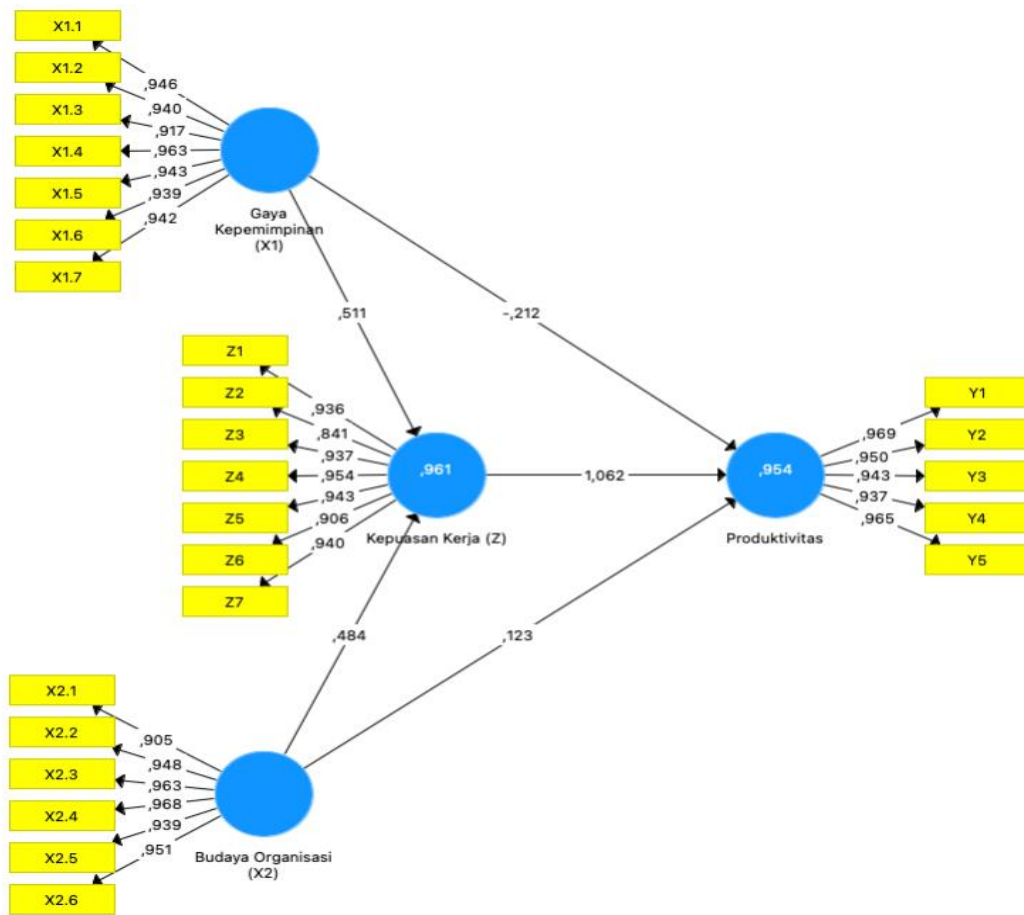
Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan metode statistik Partial Least Square (PLS). PLS adalah suatu metode analisis alternatif dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang berfokus pada varian. Proses analisis data menggunakan smartPLS dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis.

### Analisis Outer Model

Beberapa aturan praktis yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Dalam menguji reliabilitas, kita dapat menggunakan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability (pc). Sebagai pedoman umum dalam penelitian confirmatori, nilai validitas konvergen yang diharapkan adalah  $>0,70$ .
2. Guna mengevaluasi validitas konvergen dari model pengukuran, dapat diperhatikan korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Evaluasi ini melibatkan penilaian terhadap loading factor dan average variance extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2014), indikator dianggap memiliki validitas dan reliabilitas yang baik apabila nilai AVE-nya melebihi 0,5.

Pada tahap outer model, dilakukan evaluasi validitas dan reliabilitas model dengan menguji validitas konvergen melalui hubungan antara skor indikator dan skor variabelnya. Validitas konvergen dapat diukur menggunakan nilai loading faktor atau outer loading, dimana indikator dianggap valid jika nilai muatan eksternalnya  $> 0,7$ . Menurut Ghazali dan Latan (2015), validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifestasi yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi.



Sumber : Olah data smartPLS, 2023

Tabel Nilai *Outer Loading* PLS Output

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Produktivitas (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,946			
X1.2	0,940			
X1.3	0,917			
X1.4	0,963			
X1.5	0,943			
X1.6	0,939			
X1.7	0,942			
X2.1		0,905		
X2.2		0,948		
X2.3		0,963		
X2.4		0,968		
X2.5		0,939		

X2.6		0,951		
Y1			0,969	
Y2			0,950	
Y3			0,943	
Y4			0,937	
Y5			0,965	
Z1				0,936
Z2				0,841
Z3				0,937
Z4				0,954
Z5				0,943
Z6				0,906
Z7				0,940

Sumber : Olah data smartPLS

Dari gambar dan tabel di atas, dapat diamati bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Selain itu, setiap variabel juga memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah memenuhi validitas konvergen, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### *Construct Reability and Validity*

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Ex...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X2)	,976	,977	,981	,895
Gaya Kepemimpinan (X1)	,979	,979	,982	,886
Kepuasan Kerja (Z)	,971	,972	,976	,852
Produktivitas_	,975	,975	,980	,908

Sumber : *Output Program Smart PLS, 2022*

Dari data di atas masing-masing variabel memiliki Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50, menunjukkan tingkat keandalan yang memadai untuk semua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tiap variabel menunjukkan discriminant validity yang tinggi. Selain itu, composite reliability pada setiap variabel juga menunjukkan

nilai konstruk yang melampaui 0,60, mencerminkan tingkat reliabilitas yang baik pada variabel-variabel tersebut.

## ANALISA INNER MODEL

### Penilaian *Goodness of Fit* (GoF)

Dalam menguji kecocokan model, kita dapat melihat nilai NFI (Normed Fit Index) yang nilainya lebih besar atau sama dengan 0,662 maka dianggap sesuai. Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, nilai Model Fit yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Model\_Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	,030	,030
d_ULS	,301	,301
d_G	5,598	5,598
Chi-Square	544,375	544,375
NFI	,720	,720

Sumber : Output Program Smart PLS, 2023

Dari hasil goodness of fit model PLS, dapat disimpulkan bahwa nilai NFI sebesar 0,662 menunjukkan bahwa model tersebut dapat dianggap "FIT". Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) yang tinggi dan dapat secara efektif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

### Uji Hipotesis

Setelah melakukan tahap evaluasi terhadap inner model, langkah berikutnya adalah mengevaluasi hubungan antara konstruk laten sesuai dengan hipotesis yang diajukan di penelitian ini. Dalam uji hipotesis, perhatian diberikan pada T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dapat diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05.

**Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas (Y)	1,062	,315	3,373	,001
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas (Y)	-,212	,204	1,040	,299
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	,511	,107	4,776	,000
Budaya Organisasi (X2) -> Produktivitas (Y)	,123	,215	,570	,569
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	,484	,106	4,545	,000

Sumber : Olah data *SmartPLS*, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sesuai dengan hipotesis dibawah ini.

1. Gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Temuan ini didukung oleh nilai T-Statistics sebesar 4,776 yang melebihi nilai kritis t-tabel yaitu 1,96. dan nilai P-Value sebesar 0,00, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan searah, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, kepuasan kerja juga cenderung meningkat, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun, kepuasan kerja juga cenderung menurun.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Temuan ini didukung oleh nilai t-statistics sebesar 4,545, yang melebihi nilai kritis t-tabel yaitu 1,96, dan nilai P-Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,005. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan searah, artinya jika budaya organisasi meningkat, kepuasan kerja juga cenderung meningkat, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun, kepuasan kerja juga cenderung menurun.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tidak terbukti dan ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 1,04, yang lebih kecil dari nilai kritis t-tabel yaitu 1,96. Selain itu, P-value sebesar 0,299 juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0,005.
4. Hipotesis keempat (H4) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tidak terbukti dan ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 0,570, yang lebih kecil dari nilai kritis t-tabel yaitu 1,96. Selain itu, P-value sebesar 0,57 juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0,005..
5. Hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat diterima. Temuan ini didukung oleh nilai t-statistics sebesar 3,373 yang lebih besar dari nilai kritis t-tabel yaitu 1,96, dan P-Value sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,005. Oleh karena itu, H5 dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Tabel Pengujian Hipotesis Secara tidak langsung

Specific Indirect Effects				
Mean, STDEV, T-Values, ...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bi...	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas (Y)	,542	,207	2,623	,009
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas (Y)	,514	,161	3,183	,002

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dapat diterima. Hal ini dibuktikan oleh nilai t – statistics 2,623 yang berarti lebih dari nilai t-tabel 1.96 dan P-Value  $0,009 < 0,05$ , sehingga H6 dapat diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS 3, diketahui bahwa nilai original sample gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini diketahui dari nilai original sample sebesar 0,542, yang menunjukkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan meningkat, akan terjadi peningkatan skor pada produktivitas sebesar 54,2% melalui kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai gaya kepemimpinan menurun, akan terjadi penurunan skor pada produktivitas.
7. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dapat diterima. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-statistics sebesar 3,183, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, dan P-Value sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H7 dapat diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan smartPLS 3, diketahui bahwa nilai original sample budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini diketahui dari nilai original sample sebesar 0,514 yang artinya apabila nilai budaya organisasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan skor pada produktivitas sebesar 51,4% melalui kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai budaya organisasi menurun, maka akan terjadi penurunan skor pada produktivitas.

#### SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat, hal itu akan menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam kepuasan kerja. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun, hal itu akan menyebabkan penurunan dalam kepuasan kerja.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika budaya organisasi meningkat, hal itu akan menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam kepuasan kerja. Sebaliknya, jika budaya menurun, hal itu akan menyebabkan penurunan dalam kepuasan kerja.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan, terhadap produktivitas. Artinya, jika terjadi perubahan dalam nilai gaya kepemimpinan, akan ada

- perubahan dalam nilai produktivitas, namun perubahan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan, terhadap produktivitas. Artinya, jika terjadi perubahan dalam budaya organisasi, akan ada perubahan dalam nilai produktivitas, namun perubahan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat, hal itu akan menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, hal itu akan menyebabkan penurunan dalam produktivitas.
  6. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, jika terjadi peningkatan nilai pada gaya kepemimpinan, maka produktivitas akan meningkat secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.
  7. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, jika terjadi peningkatan nilai pada budaya organisasi, maka produktivitas akan meningkat secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, *Leadership* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-*Leadership* and empowerment on *Job Satisfaction* and *Turnover Intention* in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214.
- Denison and Misra, (1995), "*Toward Of Organizational Culture and Effectiveness*". *Organization Science*, Vol.6, No.2.
- Kartono, K. (2008). Pemimpin dan *Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D., CV Alfabeta, Bandung.
- Wijanto, S. H. (2015). Metode Penelitian menggunakan Structural Equation Modeling dengan Lisrel 9. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.