

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Lambu Kab. Bima

Nurfarikah^{1*}, Mulyadin²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
rikanurfarikah@gmail.com*; yadinmulyadin19@gmail.com*

Received 18 Juni 2022 | Revised 30 Agustus 2022 | Accepted 30 September 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, berbagai cara akan ditempuh organisasi diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Lambu sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta gaya kepemimpinan dan budaya.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja

Abstract

In achieving the goals that have been set, every organization will try to improve the performance of its employees. In improving the performance of its employees, various ways will be taken by the organization, including by realizing employee job satisfaction through leadership and organizational culture. This research uses associative research type. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees of the Lambu sub-district office as many as 60 people. The sampling technique used in this study is non-probability sampling. The method of determining the sample in this study is the saturated sample. So the sample in this study was 60 people. The data collection techniques in this research are Literature Study, Observation, and Questionnaire. The data analysis technique used in this research is validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient and determination, T test and F test. The results of this study are leadership style has a significant effect on employee job satisfaction, organizational culture has a significant effect on employee job satisfaction, and leadership style and organizational culture have a significant simultaneous effect on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style; Organizational culture; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, berbagai cara akan ditempuh organisasi diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan mempunyai peranan yang cukup penting, karena kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintah sangat dipengaruhi oleh bagaimana gaya pemimpin dalam memimpin organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan mencerminkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik, sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk merupakan salah satu sebab buruknya kinerja birokrasi di Indonesia.

Menurut Rasal (2015) kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan memberdayakan pegawai agar kinerja pegawainya bagus. Jika pemimpin tidak bisa memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa pemimpin tidak berhasil dalam memimpin organisasi.

Pemimpin tentunya perlu mempunyai gaya kepemimpinan dan diharapkan dapat diterapkan dengan tepat guna mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan bersemangat dan gembira dalam melaksanakan tugasnya jika gaya kepemimpinan pimpinan baik dan dapat memberikan dorongan dalam diri pegawai. Kinerja pegawai yang bagus dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan cara yang ditempuh organisasi dalam mewujudkan kepuasan kerja. Menurut Lousyiana dan Harlen (2015) budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini dan merupakan system dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Budaya organisasi mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik sehingga perbaikan budaya organisasi ke arah yang lebih kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasannya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lambu yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman Desa Sumi Kec. Lambu Kab. Bima. Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Lambu yang juga merupakan permasalahan hampir di semua instansi pemerintah adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai masih buruk yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Jika masyarakat merasa terganggu dengan pelayanan yang dianggap tidak maksimal khususnya terkait administrasi tentunya akan berdampak pada gagalnya program dan kebijakan di Kabupaten Bima khususnya kecamatan Lambu.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Lambu.”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat Lambu sebanyak 60 orang yang terdiri atas 18 orang PNS, 5 pegawai honor daerah, 21 tenaga kontrak dan 16 tenaga sukarela. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana

semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
X1.1	0,824	0,300	Valid
X1.2	0,844	0,300	Valid
X1.3	0,778	0,300	Valid
X1.4	0,858	0,300	Valid
X1.5	0,737	0,300	Valid
X1.6	0,865	0,300	Valid
X1.7	0,810	0,300	Valid
X1.8	0,717	0,300	Valid
Budaya Organisasi			
X2.1	0,778	0,300	Valid
X2.2	0,652	0,300	Valid
X2.3	0,623	0,300	Valid
X2.4	0,509	0,300	Valid
X2.5	0,450	0,300	Valid
X2.6	0,775	0,300	Valid
X2.7	0,651	0,300	Valid
X2.8	0,709	0,300	Valid
X2.9	0,592	0,300	Valid
X2.10	0,782	0,300	Valid
X2.11	0,593	0,300	Valid
X2.12	0,812	0,300	Valid
Kepuasan Kerja			
Y.1	0,669	0,300	Valid
Y.2	0,681	0,300	Valid
Y.3	0,650	0,300	Valid
Y.4	0,613	0,300	Valid
Y.5	0,612	0,300	Valid
Y.6	0,732	0,300	Valid
Y.7	0,709	0,300	Valid
Y.8	0,597	0,300	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh nilai r hitung variabel X1=gaya kepemimpinan, X2=budaya organisasi, dan Y=kepuasan kerja lebih besar dari r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan sudah valid.

Uji Reliabilitas

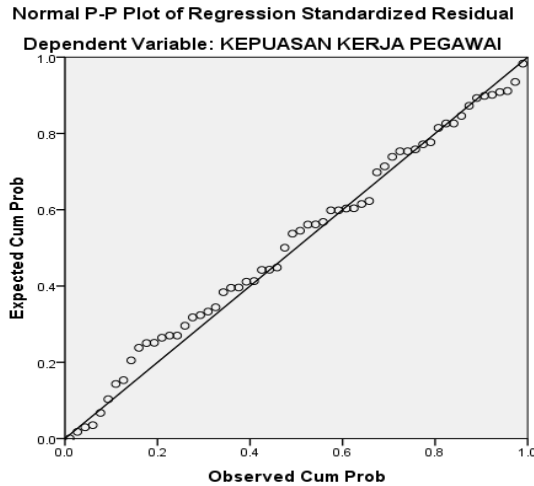
Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,922	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,871	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,809	0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1(gaya kepemimpinan), X2(budaya organisasi), dan Y(kepuasan kerja) lebih besar dari 0,600 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliable.

Uji Normalitas



Gambar 1. P-P Plot
Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

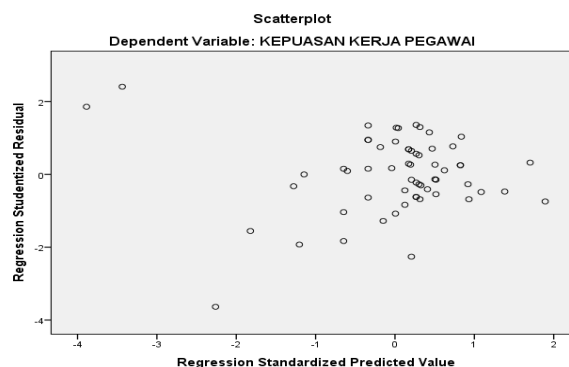
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya Kepemimpinan	0.885	1.13
Budaya Organisasi	0.885	1.13

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.611	2.549	1.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 1,698, diketahui n = 60 dan k = 2, maka nilai dU = 1,6518 dan nilai dL=1,5144 dikarenakan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,781 lebih besar dari batas atas dU = 1,6518 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.222	3.634	
	Gaya Kepemimpinan	0.154	0.072	0.183
	Budaya Organisasi	0.499	0.061	0.709

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Tabel 6 diatas, persamaan regresi linier berganda $Y = -1,222 + 0,154X_1 + 0,499X_2$. Persamaan ini mengandung arti:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -1,222 artinya jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan konstan, maka kepuasan kerja pegawai akan turun sebesar 1,222.
2. $b_1 = 0,154$ artinya setiap peningkatan 1% gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,154 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. $b_2 = 0,499$ artinya setiap peningkatan 1% budaya organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.611	2.549	1.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,624 artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 62,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,6% % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R* adalah sebesar 0,790 artinya hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 79% % atau kuat.

Uji T

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1.222	3.634	-.336	.738
	Gaya Kepemimpinan	.154	.072	2.120	.038
	Budaya Organisasi	.499	.061	8.220	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
 Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,120 > t_{tabel} 2,002 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (**H1 diterima**). Pemimpin diidentifikasi sebagai panutan, inspirasi, dipercayai serta dihormati bagi karyawan dalam sebuah organisasi, dengan kemampuan dan pengaruh yang dimiliki pemimpin dapat mudah mengarahkan dan memotivasi serta mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran karyawan bagi kepentingan organisasi yang mengarah pada tujuan organisasi. Pemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang bagus akan disukai oleh pegawainya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf (2016), Prahasti dan Wahyono (2018), serta Mukmin, et al (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2016), Ali dan Agustian (2018), serta Prasetyo, et al (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 8,220 > t_{tabel} 2,002 artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (**H2 diterima**). Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya juga dapat mendapatkan dukungan dan pengakuan dari lingkungan kerjanya (pimpinan, rekan kerja dan organisasi) sehingga kondisi ini akan mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi serta rasa berprestasi bagi pegawai tersebut yang pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. budaya organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessyarti (2018), Paaisal, et al (2018), Suwaji (2019), dan Asriani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Hamsal (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji F

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.121	2	308.060	47.397	.000 ^b
	Residual	370.479	57	6.500		
	Total	986.600	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} 47,397 > F_{tabel} 3,156 artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (**H3 diterima**). Tingginya nilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara Bersama-sama maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan merasa puas dengan gaya kepemimpinan pemimpinnya yang bagus dan budaya organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih (2017), Saputra dan Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dapat ditarik disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, T.M., et al. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2):1-6
- Ali, K., dan Didiek W.A. 2018. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2):7-15
- Asriani, A., et al. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3):217-234
- Dessyarti, R.S. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun Dan Ngawi). *EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2):112-124
- Fahmi, M.F., et al. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4):519-531
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisii Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamsal, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1):15-29
- Herawati, H. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Kimia Farma Trading & Distribution Di Jakarta). *Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*, 6(2):166-188
- Huda, N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan YPP Darul Huda Wonodadi Blitar. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2):23-30
- Kosasih, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Di Propinsi Banten. *Journal Of Government And Civil Society*, 1(2):159-190

- Lousyiana, T.T., dan Harlen H. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3):509-521
- Mukmin, S., et al. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(3):372-384
- Paaisal, L.O.R., et al. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Muara Wisesa Samudra Di Jakarta. *Jurnal EKSEKUTIF*, 15(1):191-215
- Prahasti, S., dan Wahyono W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2):543-552
- Prasetyo, E.J., et al. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(2):186-201
- Rasal, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kota Batam. *Jurnal DIMENSI*, 4(2):1-15
- Saputra, I.G.A.E., dan I Gusti A.D.A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12):6592-6619
- Seminar, A.C., et al. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- , S. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwaji, R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 4(1):48-54
- Yunarsih, N.K. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1):72-82
- Yusuf, M. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII/Wirabuana Di Sulawesi. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 5(2):219-236