

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA

FOREMIL DEILA PANDU SILALAH  
Program Pascasarjana MM Universitas Pamulang  
[pandu\\_silalahi@gmail.com](mailto:pandu_silalahi@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga. Jumlah sampel penelitian ditentukan oleh 200 responden. Hasil penelitian adalah pengaruh langsung dan positif yang signifikan terhadap kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi. Tidak ada pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh langsung dan positif yang signifikan terhadap kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Ada pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari budaya organisasi terhadap hasil kinerja karyawan. Ada pengaruh kepemimpinan tidak langsung dan positif yang signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kompensasi dengan budaya organisasi. Ada pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan terhadap kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi, budaya dan kinerja organisasi

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership, compensation, and organizational culture on employee performance in the youth and sports ministry. This research uses survey research methods. The population in this study were all employees of the ministry of youth and sports. The number of research samples is determined by 200 respondents. The results of the study are significant direct and positive influences on leadership, compensation and organizational culture. There is no significant positive direct effect of leadership on employee performance. There are significant direct and positive influences on leadership, compensation, and organizational culture. There is a significant direct and positive influence of organizational culture on employee performance results. There is a significant indirect and positive influence of leadership on organizational culture and employee performance. There is no significant indirect and positive influence of leadership on compensation with organizational culture. There are significant indirect and positive influences on leadership, compensation, and organizational culture.*

Keywords: *leadership, compensation, organizational culture and performance*

### PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian indikator kinerja utama dijumpai beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi, antara lain masih kesulitan menghimpun data terkait capaian indikator kinerja utama khususnya persentase gotong royong pemuda, dan persentase partisipasi pemuda dalam kegiatan ekonomi sehubungan tersebarnya data di berbagai sektor/kementerian/lembaga terkait. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan adalah melakukan koordinasi dan komunikasi lebih intens dengan lembaga terkait

termasuk dengan BPS baik melalui pertemuan langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan hasil laporan penilaian diatas maka kinerja Kementerian Pemuda Olahraga dinilai sangat belum optimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan secara *sustainable* terutama pada aspek manajemen kerjanya agar dapat menghasilkan akuntabilitas kinerja yang baik, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang handal, menggunakan knowledge management untuk membangun budaya kinerja dan banyak melakukan inovasi sehingga mampu mencapai kriteria yang lebih baik dengan predikat A (Sangat Baik) bahkan diharapkan mencapai

kreteria AA (Memuaskan) sehingga mampu menjadi lembaga yang memimpin perubahan, memiliki budaya kerja yang tinggi dan akuntabel serta melakukan inovasi secara *sustainable*.

Maka dari itu bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti kepemimpinan, kompensasi dan budaya. Sehingga kinerja pegawai pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut, atas hal inilah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia”.

## PERMASALAHAN

permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut antara lain:

1. Lembaga masih mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia
2. Kinerja di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia mengalami ketidakstabilan.
3. Pendelegasian tugas dari atasan belum sepenuhnya dapat di realisasikan kepada bawahan
4. Masih rendahnya kompensasi yang diterima pegawai bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan loyalitas yang diberikan pegawai tersebut
5. Masih rendahnya budaya sistem stabilitas sistem sosial pegawai terhadap instansi untuk terus meningkatkan kinerja
6. Sulitnya membentuk budaya perilaku membantu pimpinan dalam hal merasakan keberadaannya di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia
7. Kurang optimalnya efektivitas kepemimpinan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda Olahraga R.I
8. Minimnya kompensasi sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan yang berdampak pada kinerja
9. Komunikasi antar pimpinan dan bawahan kurang lancar
10. Pemberdayaan interpersonal yang kurang optimal.

## BAHAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena keterampilan memberikan ide-ide yang

cemerlang dalam pengembangan sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia sebagai salah satu unsur organisasi yang berkerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber Daya Manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai model (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi, M. Yani (2012:1).

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2012:9) memberikan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2011:2) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan, dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2009:7) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan melalui dengan pengaplikasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Dengan alamat di JL. Gerbang Pemuda

No. 3 RT 001 / RW 003, Gelora, Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat

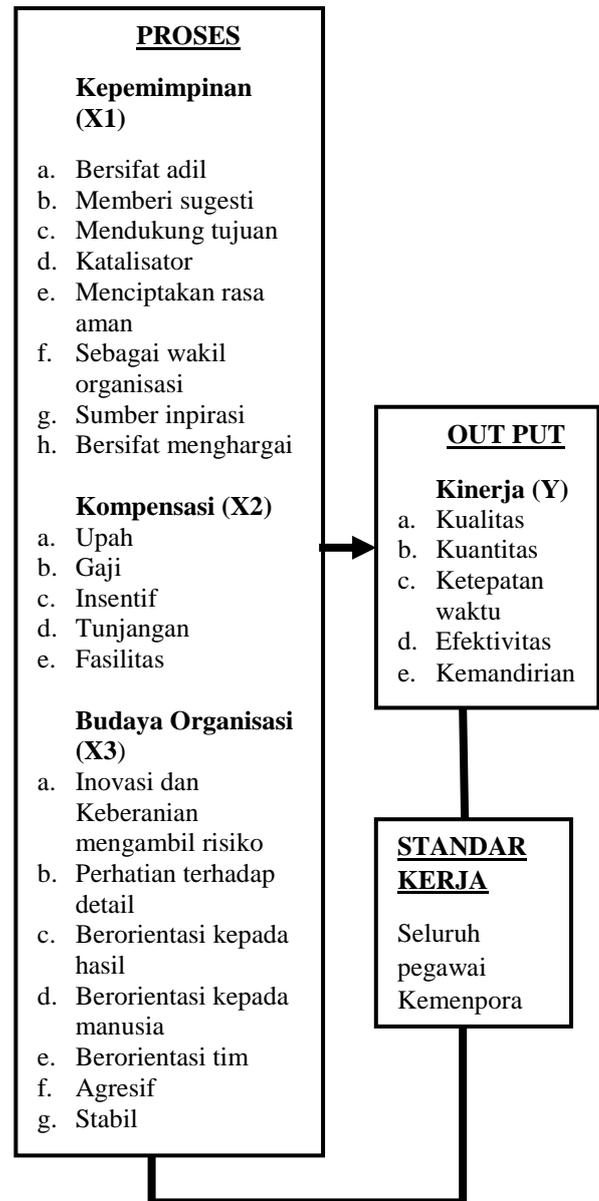
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi Variabel Bebas (*Independent Value*) terhadap kinerja (*Dependent Variabel*) Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan *Skala Likert*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ho = Tidak terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.  
H<sub>1</sub> = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.  
Ho = Tidak terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.  
H<sub>2</sub> = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.  
Ho = Tidak terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  
H<sub>3</sub> = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  
Ho = Tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  
H<sub>4</sub> = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka Pemikiran Dapat Digambarkan Sebagai Berikut :



#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Normalitas

Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 109                     |
| Normal                             | Mean           | ,00                     |
| Parameters <sup>a,b</sup>          | Std. Deviation | 5,331                   |

|                          |                   |       |
|--------------------------|-------------------|-------|
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | ,077  |
|                          | Negative          | -,033 |
| Kolmogorov-Smirnov Z     |                   | ,802  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                   | ,542  |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data Olah SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal . Hal ini dapat dilihat dari nilai *Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov* yaitu  $0,542 >$  dari  $0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data yang diuji dinyatakan normal.

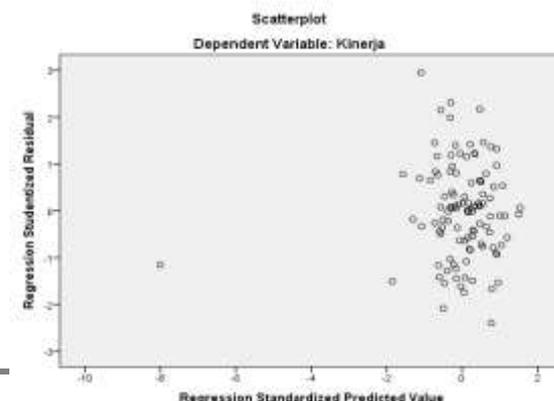
### Uji Multikolinieritas

| Model             | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Tolerance | VIF   |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------|-------|
| (Constant)        | 15,581                      |                           |           |       |
| Kepemimpinan      | ,279                        | ,315                      | ,359      | 2,785 |
| Kompensasi        | ,261                        | ,265                      | ,429      | 2,325 |
| Budaya Organisasi | ,324                        | ,324                      | ,259      | 3,857 |

Sumber : Data diolah SPSS

semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel yang nilainya dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Model Regresi

| Model             | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| (Constant)        | 15,581                      |                           | 1,992 | ,049 |
| Kepemimpinan      | ,279                        | ,315                      | 3,375 | ,001 |
| Kompensasi        | ,261                        | ,265                      | 3,105 | ,002 |
| Budaya Organisasi | ,324                        | ,324                      | 2,955 | ,004 |

Sumber : Data diolah SPSS

Dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu 15,581 sedangkan koefisien variabel kepemimpinan 0,279, koefisien variabel kompensasi 0,261 dan koefisien komitmen organisasi 0,324.

### UJI HIPOTESIS

#### 1. Uji t

| Model             | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| (Constant)        | 15,581                      |                           | 1,992 | ,049 |
| Kepemimpinan      | ,279                        | ,315                      | 3,375 | ,001 |
| Kompensasi        | ,261                        | ,265                      | 3,105 | ,002 |
| Budaya Organisasi | ,324                        | ,324                      | 2,955 | ,004 |

Sumber : Data diolah SPSS

- a) Pengujian Secara Parsial Variabel Kepemimpinan  
Pada variabel kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  3,375 dengan taraf signifikansi 0,001 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b) Pengujian Secara Parsial Variabel Kompensasi

Pada variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}$  3,105 dengan taraf signifikansi 0,002 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c) Pengujian Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi nilai  $t_{hitung}$  2,955 dengan taraf signifikansi 0,004 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |        |                   |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| Regression         | 6296,087       | 3   | 2098,696    | 71,803 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 3087,995       | 105 | 29,229      |        |                   |
| Total              | 9365,083       | 108 |             |        |                   |

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71,803 dengan signifikansi 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  3,931. Maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti adanya.

### Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,820 <sup>a</sup> | ,672     | ,663              | 5,406                      |

Koefisien determinasi adalah menggunakan *adjusted R square* yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 33,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Terhadap besarnya koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,820 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel

kepemimpinan, kompensasi dan terhadap kinerja adalah sangat kuat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik sebagaimana yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan kompensasi menyebabkan peningkatan kinerja Pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan budaya organisasi menyebabkan peningkatan kinerja Pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia
4. Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja Pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Koefisien determinasi sebesar 0,663 atau 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
5. Dari ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari uraian diatas dan hasil jawaban responden maka saran-saran yang diajukan peneliti sebagai berikut :

1. Kondisi kepemimpinan hendaknya diperbaiki, aspek efektivitas kepemimpinan dengan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan kekuasaan dan wewenang.
2. Kompensasi hendaknya lebih diperhatikan, aspek kompensasi yaitu bagaimana dalam meningkatkan insentif dan tunjangan baik pegawai administrasi maupun non administrasi.
3. Budaya organisasi hendaknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan oleh pimpinan dengan melihat permasalahan mendasar yang muncul pada saat ini.
4. Kiranya perlu penelitian lanjutan oleh peneliti-peneliti lainnya yang berminat meneliti masalah kinerja dengan mempertimbangkan keterlibatan variabel-variabel lain yang potensial mempengaruhi kinerja. Disamping itu dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih

banyak ndan luas. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J & J.P. Meyer, (1997) *Commitment in the workplace theory researc adn application*. California: Sage Publications.
- Andriani, Dewi (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140, DOI : <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098> Link :
- Cravens, K.S., EG. Oliver, S. Oishi & JS. Stewart. (2015). "Workplace Culture Mediates Performance Appraisal Effectiveness and Employee Outcomes: A Study in a Retail Setting", *Journal of Management Accounting Research*, Volume 27, Issue 2, DOI : 10.2308/jmar-51169
- Darmawan, Arif (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 10 (1), April 2017, DOI: 10.15408/akt.v10i1.6109
- Fauzan, Muhammad (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar)*, Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan Volume 18, Nomor 1, April 2017, hlm. 34-40, DOI: 10.18196/jesp.18.1.3781
- Hasan, Syahril (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman*, Jurnal Benefita 1(3) Oktober 2016 (134-145) DOI : <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>
- Henry Simamora, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hidayat, Rachmad (2013), *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*, Makara Seri Sosial Humaniora, 2013, 17(1): 19-32, DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799
- Imam Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, DOI : 10.2307/1579941
- Jamaluddin (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017, DOI : 10.26858/ja.v4i1.3443
- Maulana, Herdiyan (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Pada PT. Pertamina (Persero)*, Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Volume 3, Nomor 2, Oktober 2014, DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.032.01>
- Rizan, Mohamad (2016), *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Sumber Inti Pangan Tangerang*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 Maret 2016, DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.2>
- Sampurno, Dwi (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 Oktober 2015
- S.P Hasibuan, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- \_\_\_\_\_, (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Maria R.U.D. (2019), *Transformasi Budaya Organisasi Otoritas Perpajakan Indonesia Menghadapi Era Ekonomi Digital*, Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 2, Mei 2019, DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.2.253>
- Wibowo, Agus (2017), *Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja Inovasi Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis, 5 (2) 2017, 176-193, DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.5>