**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THE SRIWIJAYA HOTEL PADANG**

***Effect Of Leadership Style Performance PT. The Sriwijaya***

***Hotel Padang***

**Hardi Kusuma Putra, Agussalim M**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email :desi.purnama@gmail.com

ABSTRAK

Pada The Sriwijaya Hotel Padang kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, dimana semua program sudah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan, akan tetapi masih adanya masalah yang ada ditemukan dilapangan dimana para pegawai dituntut bekerja loyal tanpa mengenal lelah, dengan sistem kerja seperti ini akan memicu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan *(Field Research) dan* Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang sebanyak 31 Orang dan sampel 31 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil pengujian hipotesis ditemukan ada pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang.

**Kata Kunci** : gaya kepemimpinan dan kinerja

**ABSTRACT**

*At The Sriwijaya Hotel Padang the performance of employees has gone well, where all the programs have run according to the set, but there are still problems that are found in the field where employees are required to work loyal without tiring, with a work system like this will trigger. The purpose of the study was to determine the effect of leadership style on employee performance PT. The Sriwijaya Hotel Padang. This type of research is quantitative. The research method is as follows: Field Research and Library Research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study were all employees at The Sriwijaya Hotel Padang as many as 31 people and a sample of 31 people. Data analysis used is simple linear regression analysis. The results of hypothesis testing found that there was an influence of leadership style influencing the performance of employees of PT. The Sriwijaya Hotel Padang.*

***Keywords****: leadership style and performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor pegawai.  Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila pegawai mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Rivai, 2014 : 66).

 Kinerja merupakan faktor yang menentukan prestasi suatu instansi atau keberhasilan para sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi. Pada The Sriwijaya Hotel Padang kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, dimana semua program sudah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan, akan tetapi masih adanya masalah yang ada ditemukan dilapangan dimana para pegawai dituntut bekerja loyal tanpa mengenal lelah, dengan sistem kerja seperti ini akan memicu terjadinya rendahnya ketaatan pegawai dalam memenuhi peraturan seperti jam apel pagi yang jarang dilakukan karena ada dari beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan sampai tengah malam dan akhirnya paginya tidak datang tepat pada waktunya (Rivai, 2014 : 66).

Bertitik tolak dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah mengambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Jones (2011:92) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah kondisi lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”(7) gaya kepemimpinan, (8) budaya kerja.

 Fenomena dilapangan pada karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terlihat adalah dimana kinerja karyawan masih rendah, terlihat dari masih rendahnya kualitas dan kuantitas pegawai, masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, penyelesaian pekerjaan karyawan yang asal jadi sehingga menimbulkan keluhan konsumen dan banyak permasalahan lainnya yang terjadi. Berdasarkan masalah di atas maka peneliti lebih tertarik meneliti dan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang “.**

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang.

**Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang

**Kegunaan Penelitian**

* 1. Bagi Penulis; Diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang gaya kepemimpinan dan kinerja.
	2. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. The Sriwijaya Hotel Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan.
	3. Bagi Akademisi; Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama

**Kinerja**

**Pengertian Kinerja**

Menurut Mahsum (2009) dalam Sembiring (2013 : 81) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning. Kinerja menurut The Sriber dalam Kamus Bantam English Dictionery (1979) bahwa kinerja adalah akar kata perform yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut :

* 1. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan.
	2. Memenuhi, menjalanakan kewajiban suatu nazar.
	3. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainana.
	4. Menggambarkan dengan alat suara atau musi.
	5. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab.
	6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permaianan.
	7. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin ((Nawawi, 2013 : 212)

Menurut Suntoro (1999) dalam Nawawi (2013 : 213) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014 : 77).

6

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Nawawi (2013 : 55) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

**Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari kajian teori kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator sebagaimana menurut Flippo (1990) dan Fuad Mas’ud (2014) :

1. Kualitas kerja adalah capaian dari hasil pekerjaan yang dilaksankan oleh pegawai .
2. Kuantitas kerja adalah hasil / output yang bisa dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.
3. Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
5. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

**Gaya kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2001) dalam Sembiring (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

**Indikator Gaya Kepemimpinan**

 Menurut Kartono (2013:77) indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan yaitu :

* + - 1. Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu berada di tengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
			2. Gaya otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan sendiri.
			3. Gaya birokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan peraturan organisasi sebagai orientasi dalam pelaksanaan tugas.
			4. Gaya yang berorientasi tugas yaitu gaya kepemimpinan yang memandang bahwa pelaksanaan tugas adalah paling utama dalam suatu organisasi. Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan ini akan berupaya untuk bekerja sesuai waktu meskipun dalam kondisi yang sulit.

**HIPOTESIS**

Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Sriwijaya Hotel Padang

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang sebanyak 31 Orang dan sampel 31 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana .

**Analisis dan Pembahasan**

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitia**

1. skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,46 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,19%. Hal ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**
2. skor rata-rata variabel kinerja pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,43%. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik.**

**Pengujian Instrumen**

1. semua item gaya kepemimpunan 1 sampai item gaya kepemimpinan 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640
2. semua item kinerja 1 sampai item kinerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.
3. semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk n=30 r table=0,3640)..

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

****

Y = 3.941+ 1,138 X

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 3.941, artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan (X=0) maka nilai kinerja pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang adalah sebesar konstanta yaitu 3.941satuan.
	2. Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,138 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang dimana jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1,138 satuan

**Uji R Square**

****

nilai koefieisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang pada Jasa UPTD. Trans Padang di Dinas Perhubungan Kota Padang ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,232, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, komitmen kerja, pendidikan dan lainnya

**Uji T**

****

uji t sebagai berikut nilai t hitung 4,049 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 31-1= 30 diperoleh ttabel sebesar 1,697, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 4,049 > 1.697, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang.

**Pembahasan**

Nilai t hitung 4,049 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 31-1= 30 diperoleh ttabel sebesar 1,697, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 4,049 > 1.697, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang**.**

Nilai koefieisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang pada Jasa UPTD. Trans Padang di Dinas Perhubungan Kota Padang ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,232, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, komitmen kerja, pendidikan dan lainnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2013) mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Baagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Tahir (2013) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Delia (2014) mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero), hasil penelitian ditemukan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, kinerja dapat didefinfisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2014 : 72).

Menurut Prawonosentono (1999) dalam Wibowo (2014 : 55) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika. Menurut Banawi (2014 : 43) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori ini maka indikator dari kinerja adalah sebagai berikut : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kemampuan dan (4) pengetahuan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Sembiring, 2013 : 62). Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Sembiring, 2013 : 62).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,138 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. The Sriwijaya Hotel Padang dimana jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1,138 satuan

2. Nilai t hitung 4,049 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 31-1= 30 diperoleh ttabel sebesar 1,697, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 4,049 > 1.697, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang**.**

3. Hasil pengujian hipotesis ditemukan ada pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang

**Saran**

 Berdasarkan hasil penelitian terlihat terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas jasa terhadap kepuasan pelanggan oleh sebab itu sebaiknya perusahaan harus meningkatkan kualitas jasanya baik dari segi :

* + - 1. Hasil penelitian terlihat ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu jika hotel ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal pertama yang harus dilakukan memperbaiki gaya kepemimpinan.
			2. Sebaiknya perusahaan menciptakan gaya kepemimpinan yang menyenangkan agar tercapai kinerja pegawai yang tinggi.
			3. Hasil penelitian masih terlihat kinerja karyawan belum maksimal oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen hotel harus bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki gaya kepemimpinan.
			4. Sebaiknya gaya kempimpinan manajemen lebih diperbaiki dengan cara lebih mendekatkan diri kepada karyawan dalam arti pimpinan harus bisa lebih dekat dengan karyawan dalam bekerja.
			5. Bagi Universitas Ekasakti dapat dijadikan tambahan literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terahdap kinerja pegawai dalam bekerja.
			6. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai literatur dalam meneliti topik yang sama dengan variabel yang berbeda.
			7. Gaya kepemimpinan yang baik diterapkan di PT. The Sriwijaya Hotel Padang yaitu gaya partisipatif yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan lebih rajin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz

 Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS.*Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kartini, Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Rajawali Pers. Jakarta.

Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM YKPN

Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Rafika Aditama. Bandung.

Mas’ud. 2014. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.

Mulyadi. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.

Nawawi. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Biroktasi*. Bandung: Alfabeta

Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1).

Sembiring. 2013. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.

Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sitepu. 2014. Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan. Aplikatif. Bandung: Refika Aditama

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarata: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.

Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.