

Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

The Impact of Leadership Organizational Communication and Organizational Culture on Aceh Singkil Regency DPRD Secretariat Employees Performance

Mutiara Malshara Khairani

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*email: mutiaramalshara@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is one of the main factors that determine employee performance in an organization. Effective leadership not only acts as a director who gives instructions, but also encourages employee dedication. Organizational communication also plays an equally important role in improving employee performance. Effective communication can strengthen coordination between employees, reduce misunderstandings, and accelerate the completion of existing tasks. The Secretariat of the Aceh Singkil Regency DPRD is responsible for administrative and operational efficiency, but faces internal challenges such as leadership, communication, and organizational culture that have an impact on employee productivity. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study consisted of 43 employees of the Aceh Singkil Regency People's Representative Council Secretariat office. Data collection techniques used observation and questionnaires. Data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear analysis tests, and hypothesis tests. The results of this study indicate that there is a significant influence between leadership, organizational communication and organizational culture on the performance of Aceh Singkil Regency DPRD Secretariat employees. Based on the results of the determination test, the determination coefficient is 0.877. This value shows that the variables of leadership, organizational communication, and organizational culture explain the variation of employee performance variables by 87.7% and the remaining 12.3% is explained by other variables outside the study

Keywords: *Leadership, Organizational Communication, Organizational Culture*

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah yang memberikan instruksi, tetapi juga mendorong deikasi pegawai. komunikasi organisasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi antarpegawai, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada. Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil bertanggung jawab atas efisiensi administrasi dan operasional, namun menghadapi tantangan internal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi yang berdampak pada produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 43 pegawai kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dan kuesioner. teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier

berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh koefisien determinasi adalah 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah yang memberikan instruksi, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat tinggi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif, telah terbukti dapat meningkatkan kinerja individu dan tim dalam berbagai organisasi (Wahjono 2021).

Selain kepemimpinan, komunikasi organisasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi antarpegawai, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada. Komunikasi yang transparan dan terbuka juga dapat meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans 2021).

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku pegawai (Schein 2017). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas bersama di antara pegawai, memperkuat loyalitas, serta mendorong kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang adaptif juga dapat membantu

organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal dan internal, sehingga tetap relevan dan kompetitif (Elnagar et al. 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Peran pegawai negeri dalam pembangunan negara sangatlah krusial. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai negeri agar dapat optimal dalam mencapai tujuan nasional. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 secara tegas menyatakan bahwa keberhasilan pemerintahan dan pembangunan sangat bergantung pada kualitas aparatur negara, khususnya pegawai negeri. Berdasarkan peraturan Bupati Aceh Singkil Nomor 10 tahun 2022 tentang pedoman penilaian kinerja. Pada pasal 20 menyatakan penilai disiplin sebagaimana maksud pasal 10 ayat 1 menyatakan kedisiplinan dilihat dari 1) Ketetapan waktu tiba ditempat tugas/kantor, 2) Ketetapan waktu pulang dari tempat tugas/kantor dan 3) Keberadaan ditempat tugas/kantor selama jam kerja yang dibuktikan dengan presensi kehadiran (Mangkunegara and Octorend 2015).

Dalam konteks organisasi publik, seperti Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Aceh Singkil, kinerja pegawai berperan krusial dalam mendukung proses legislasi, pengawasan, serta penyusunan kebijakan daerah yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Sebagai institusi yang berada dilingkup pemerintahan daerah, Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa fungsi administrasi dan operasional berjalan dengan efisien. Namun, seperti halnya organisasi publik lainnya, Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari faktor internal organisasi, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan hasil kerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sangat bergantung pada statistik. Data yang diperoleh dalam bentuk angka kemudian diolah secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan (Sahir 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dan diperoleh sampel sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan cara *sampling purposive*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pertanyaan 1	0,821	0,301	Valid
	Pertanyaan 2	0,829	0,301	Valid
	Pertanyaan 3	0,825	0,301	Valid
	Pertanyaan 4	0,826	0,301	Valid
	Pertanyaan 5	0,848	0,301	Valid
	Pertanyaan 6	0,749	0,301	Valid
	Pertanyaan 7	0,861	0,301	Valid
	Pertanyaan 8	0,807	0,301	Valid
	Pertanyaan 9	0,836	0,301	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)	Pertanyaan 1	0,807	0,301	Valid
	Pertanyaan 2	0,844	0,301	Valid
	Pertanyaan 3	0,922	0,301	Valid
	Pertanyaan 4	0,852	0,301	Valid
	Pertanyaan 5	0,876	0,301	Valid
Budaya Organisasi (X3)	Pertanyaan 1	0,696	0,301	Valid
	Pertanyaan 2	0,838	0,301	Valid
	Pertanyaan 3	0,832	0,301	Valid
	Pertanyaan 4	0,821	0,301	Valid
	Pertanyaan 5	0,853	0,301	Valid
	Pertanyaan 6	0,818	0,301	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Pertanyaan 7	0,819	0,301	Valid
	Pertanyaan 1	0,895	0,301	Valid
	Pertanyaan 2	0,827	0,301	Valid
	Pertanyaan 3	0,865	0,301	Valid
	Pertanyaan 4	0,868	0,301	Valid
	Pertanyaan 5	0,773	0,301	Valid
	Pertanyaan 6	0,762	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diketahui dari uji validitas diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kriteria jika rhitung > rtabel maka data tersebut adalah valid. Pada pernyataan ini angka rhitung lebih besar dari rtabel

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,913	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,912	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,913	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,919	Reliabel

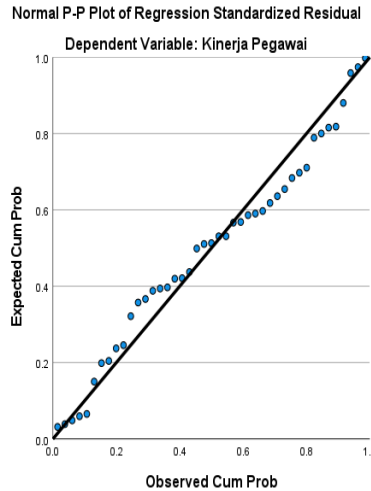
Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil pengukuran reabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 artinya menunjukkan hasil reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas P-plot



Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan grafik P-plot di atas, terlihat bahwa titik-titik terletak disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearilitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869		
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025	.175	5.728
	Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040	.143	6.986
	Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042	.119	8.385

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, diperoleh nilai Tolerance ($X_1 = 0,175$; $X_2 = 0,143$; $X_3 = 0,119$) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF ($X_1 = 5,728$; $X_2 = 6,986$; $X_3 = 8,385$) lebih kecil dari 10,00. Disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi. Sehingga asumsi terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.042	.861		1.209	.234
	Kepemimpinan	.027	.059	.170	.457	.650
	Komunikasi Organisasi	-.158	.121	-.539	-1.308	.199
	Budaya Organisasi	.091	.093	.441	.976	.335

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan ouput SPSS, diperoleh nilai p-value ($X_1 = 0,650$; $X_2 = 0,199$; $X_3 = 0,335$) lebih besar dari 0,05. Disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga asumsi terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869		
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025	.175	5.728

Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040	.143	6.986
Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042	.119	8.385

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungsn oleh SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 0,216 + 0,208X_1 + 0,389X_2 + 0,295X_3 + e$$

Dengan Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

X₁: Kepemimpinan

X₃: Budaya Organisasi

a: Konstan

X₂: Komunikasi Organisasi

Apabila kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,208 satuan. Apabila komunikasi organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Apabila budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,295 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025
	Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040
	Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai t hitung adalah 2,339 dengan p-value 0,025. Nilai p-value 0,025 < 0,05, maka tolak H₀. Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t hitung adalah 2,128 dengan p-value 0,040. Nilai p-value 0,040

$< 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t hitung adalah 2,098 dengan p -value 0,042. Nilai p -value $0,042 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.682	3	339.561	93.005	$<.001^b$
	Residual	142.388	39	3.651		
	Total	1161.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai F hitung adalah 93,005 dengan p -value 0,000. Nilai p -value $0,000 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.868	1.911

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

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh koefisien determinasi adalah 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai t hitung

adalah 2,339 dengan p-value 0,025. Nilai p-value $0,025 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Hal ini dikarenakan karyawan percaya pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan, mengambil keputusan tegas, dan bertanggung jawab atas segala sesuatu. Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan permasalahan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif juga memberikan semangat bagi karyawan sehingga mereka lebih produktif. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai t hitung adalah 2,128 dengan p-value 0,040. Nilai p-value $0,040 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan hal yang krusial dalam dunia kerja. Pemimpin yang mampu mengelola komunikasi dengan baik di sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi memainkan peran krusial dalam memberikan arahan kepada pegawai Sekretariat DPRD Aceh Singkil. Dalam era yang serba terbuka seperti sekarang, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai t hitung adalah 2,098 dengan p-value 0,042. Nilai p-value $0,042 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan memberikan perhatian kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin mampu membangun budaya positif ditempat kerja. Budaya ini ditandai dengan semangat kerja sama, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta aktifnya pertukaran informasi antar karyawan.

Diperoleh nilai F hitung adalah 93,005 dengan p-value 0,000. Nilai p-value $0,000 < 0,05$, maka tolak H_0 . Disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi sejalan dan saling memperkuat, maka hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2022), dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu)” mengatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada orang kedua orang tua tercinta, Ibu Nurmala dan Bapak Durani yang telah memberikan kasih sayang dan doa tanpa henti, yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, dan selalu mendukung saya dalam hal apapun. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam proses pengerjaan penelitian ini. Khususnya kepada dosen pembimbing saya dan para informan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian saya.

Daftar Pustaka

- Elnagar, Ahmed K, Ahmed Abdelkawi, Ibrahim Elshaer, and Said Salama. 2022. “The Effect of Organizational Culture on Financial Performance: Based on Cameron and Quinn Model (CVF) Abstract:” 4 (1): 38–53.
- Hermawan, Roby, Rini Adiyani, and Darsono. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu).” *Jurnal Ganeshwara*, no. 1, 1–19. <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>
- Luthans, Fred. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth*

Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin

Mangkunegara, Anwar Prabu, and Tinton Rumbungan Octorend. 2015. "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)" 3 (8): 318–28. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>

Sahir, Syafrida Hafni. 2022. Metodologi Penelitian. Yogyakarta; Penerbit KBM Indonesia

Schein, Edgar H. 2017. "Organizational Culture and Leadership." Canada: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey

Wahjono, Sentot. 2021. "Transformational Leadership at Muhammadiyah Primary Schoolson Emotional Intelligence: Forward Bass &Avolio Theory." IOSR Journal of Business and Management 12 (2): 33–41. <https://doi.org/10.9790/487x-1223341>