



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(PADA PT. INKOR BOLA PACIFIC PASURUAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**LISTA SEFTI ANGGRAENI
NPM. 21701081407**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(PADA PT. INKOR BOLA PACIFIC PASURUAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**LISTA SEFTI ANGGRAENI
NPM. 21701081407**



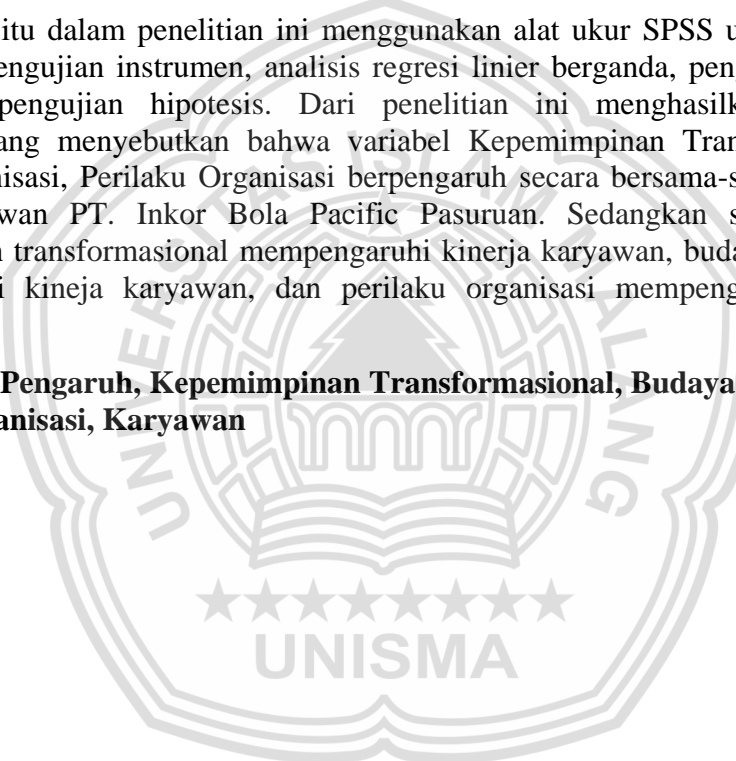
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT. Inkor Bola Pacific di kawasan Kabupaten Pasuruan. Dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling. Cara pengambilan sampel yaitu, karyawan yang bekerja di PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan. Untuk mengetahui data-data yang nantinya akan diteliti, penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner untuk lebih mengetahui pendapat dari karyawan dengan mengisi pernyataan yang sudah dilampirkan pada kuesioner tersebut.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS untuk menguji data berupa pengujian instrumen, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menyebutkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan. Sedangkan secara parsial kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi, Karyawan

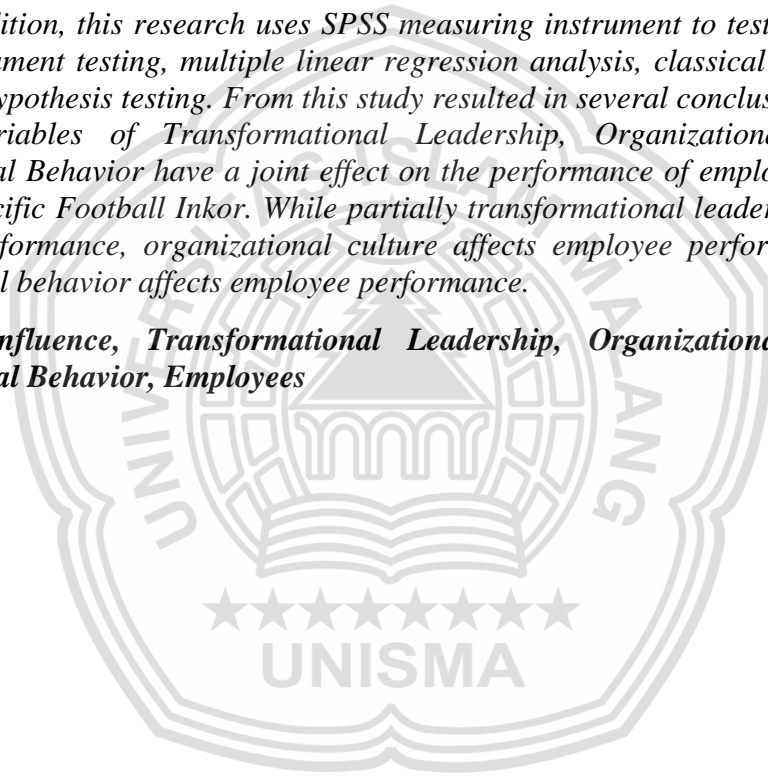


ABSTRACT

This study aims the effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Behavior have on Employee Performance. Studies at PT. Inkor Bola Pacific in the Pasuruan Regency area. In this study amounted to 70 respondents. The sampling technique used non-probability sampling technique. The sampling method is, employees who work at PT. Pasuruan Pacific Football Inkor. To find out the data that will be studied later, this study uses a questionnaire to find out more about the opinions of employees by filling in the statements that have been attached to the questionnaire.

In addition, this research uses SPSS measuring instrument to test data in the form of instrument testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. From this study resulted in several conclusions stating that the variables of Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Behavior have a joint effect on the performance of employees of PT. Pasuruan Pacific Football Inkor. While partially transformational leadership affects employee performance, organizational culture affects employee performance, and organizational behavior affects employee performance.

Keywords: *Influence, Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Behavior, Employees*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau sarana untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap organisasi harus mempunyai tujuan yang harus dirumuskan secara jelas maka untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama yang baik. Salah satu unsur yang sangat mempengaruhi dan mempunyai peranan penting adalah Sumber Daya Manusia, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi apabila tidak ditunjang dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas kinerja yang tinggi dapat dipastikan bahwa hasil yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Salah satu faktor keberhasilan di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Tasnim (2020: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya”. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan organisasi akan tercapai bila karyawan memenuhi syarat dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik.

Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk sebuah hasil yang akan didapatkan dari setiap pengambilan keputusan. Winardi (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam organisasi ataupun perusahaan, karena baik dan berkualitasnya produktivitas dan kinerja perusahaan berada pada bagaimana seorang atasan memberikan pengarahan terhadap karyawannya. Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Menurut Judge (2014) bahwa kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Para pemimpin yang transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh kepada bawahan untuk melakukan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk dapat melebihi standar nilai yang diterapkan perusahaan. Dengan

kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mengubah dan memotivasi bawahan untuk lebih menyadari pentingnya suatu pekerjaan serta mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rifansyah (2016) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru.

Tidak hanya itu, budaya organisasi dapat menjadi dasar kinerja perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Menurut Sule dan Saefullah (2019) “budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya”. Maka dari itu, budaya organisasi dapat menciptakan kinerja dengan baik yang didukung dengan kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang transformasional dapat menciptakan keharmonisan kerja untuk lebih mengefisiensikan kinerja yang lebih tinggi sesuai dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menentukan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan bagaimana cara kerja yang efektif dan lain sebagainya. Namun sayangnya, budaya yang ada dalam penyelenggara sektor publik sadar atau tidak selama ini tampak begitu banyak pegawai yang tidak bekerja sepenuhnya, ada pengangguran tidak terlihat, ada yang kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, kurang terampil, terjebak dan

tertekan dalam komando birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atas, kreativitas terhalang, kurang energik, kurang produktif dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat (Alma, 2009:69) dalam Mutmainah dan Abdul K (2017).

Selain faktor kepemimpinan dan budaya organisasi suatu perusahaan juga harus memahami perilaku organisasi. Perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi sama halnya dengan memahami perilaku manusia karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.” Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Organisasi dari segala tipe dan jenis dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya. Dalam penelitian Yuliani (2016) menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”

Dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan yang bagus sangat berpengaruh pada perkembangan sebuah perusahaan salah satunya adalah pada perusahaan PT. Inkor Bola Pacific. Perusahaan yang bergerak di

bidang produksi dan pengelolaan bola sepak, voli dan basket. PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Raya Surabaya Malang km 52-53, Kota Pasuruan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1992. dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Kinerja karyawan pada PT. Inkor Bola Pacific penting untuk di teliti karena untuk mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan oleh masyarakat dan apa yang selama ini dipersepsikan oleh masyarakat atas kualitas produk yang telah dibuat. Baik buruknya kualitas produk dapat dilihat dari kinerja karyawan dan hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi harapan masyarakat. Oleh karena itu untuk menjaga pelayanan diperlukan pemimpin, budaya organisasi, dan perilaku organisasi yang baik. Sehingga dapat mempertahankan kinerja karyawan di PT. Inkor Bola Pacific.

Berdasarkan penjelasan peneliti yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku organisasi. Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi referensi perusahaan didalam pengambilan keputusan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu maka, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman ilmu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi tentang apakah Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, dan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga dapat digunakan sebagai sarana acuan untuk menerapkan Kepemimpinan Transformasional yang baik dan menciptakan budaya organisasi serta perilaku organisasi yang sesuai dengan keadaan karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang sama dengan yang di teliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan perilaku organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel perilaku organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilakukan dengan baik dan sesuai prosedur, tetapi adapun kekurangan dari penelitian ini, berikut :

- a Responden dalam penelitian ini di khawatirkan tidak menjawab pernyataan yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

- b Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner, ada keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu tidak bisa mendapatkan informasi yang lebih yang bisa didapat melalui setiap responden.
- c Penelitian ini hanya menguji variabel “Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja karyawan” yang sebenarnya masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut perkenankanlah penulis untuk memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai acuan untuk ke arah yang lebih baik lagi.

1. Bagi Perusahaan atau Organisasi

- a. Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan baik bagi karyawan pada individu itu sendiri maupun pada perusahaan. Karena kepemimpinan transformasional menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan optimalisasi kinerja, dan seorang pemimpin harus bisa menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi.

b. Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi yang ada dalam suatu organisasi bertujuan sebagai pendorong dalam membiasakan karyawan untuk memperhatikan hal secara mendetail dalam melakukan pekerjaan agar apa yang diinginkan oleh perusahaan tercapai dengan baik.

c. Perilaku Organisasi.

perilaku organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahdiyana, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, Bernard M. 1990. *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamic, Elsevier Vol 3 No 1
- Edison, Anwar dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Fathoroni, Annisa dkk. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara
- Garini. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum*". Jurnal Manajemen, volume 4.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Hasin, M., & ABS, M. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(06).
- Judge, Thimoty A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat Hal 256
- Jufrizen, J. 2017. *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jural Ekonomi Manajemen & Bisnis : 18,145-158.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mutmainah, Qori', A & Djaelani, A. Q. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. 6(06).
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). *Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jurnal Ekobis, 14(2), 1-16.
- Patriana, Eva. (2014). *Komunikasi Interpersonal yang berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta*. Jurnal, 2014
- Priyono, Achmad A. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rifansyah, Ogi, Kasmiruddin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru". Jurnal Ilmu Administrasi bisnis. Vol.3 no 2.
- Rismawati, dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Prehalindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Tymoathy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour Edisi 16* . Jakarta : Salemba empat
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management, Edisi 16*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Safaria. 2004. *Kemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta ; Penerbit Graha Ilmu

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, Cahaya Kiki. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Jurnal Psikologi Islami, vol. 1 no. 2
- Siswanto dan Agus Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Interaktif*, Malang: UIN Malang Press.
- Subekti, Ahmad dkk. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sule, E.T dkk. 2019. *Pengantar Manajemen (Revisi)*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tasnim, dkk. 2020. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Winardi, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Yudiaatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: Gramedia.

Yuliani, Lina. 2016. “*Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*

