

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**
Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**
Febyolla Presilawati & Putri Shalhah
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**
Aida Fitri & Thasrif Murhadi
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**
Zuraidah & Muhammad Fahrozi
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**
Erlinda
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**
Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**
Mahyuddin & Fitri Ulan Dari
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**
Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**
Amelia Rahmi & Andrea Fitra

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	-------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM.

Penyunting Pelaksana :

1. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. **Agus Ariyanto, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. **Tarmizi Gadeng, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Sulfitra, S.Si, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. **Syamsidar, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. **Eva Susanti, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. **Suryani Murad, SE, M.Si** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. **Dr. Erlinda, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.**
2. **Administrasi & Keuangan** : **Amyas, SE**
3. **Distribusi & Pemasaran** : **Rusnaldi, SE dan M.Iqbal**
4. **Pengelola IT** : **Abrar Habibi**
5. **Desain Cover & Layout** : **Luthfie**

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) Volume 13 dan Nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 13 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2023
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf & Putri Trisna Dewi</i>	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati & Putri Shalhah</i>	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri & Thasrif Murhadi</i>	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah & Muhammad Fahrozi</i>	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i>	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah</i>	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari</i>	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin & Fitri Ulan Dari</i>	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira</i>	65-74
10. PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi & Andrea Fitra</i>	75-84

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA

Husnaina Mailisa Safitri¹ & Nurfazilah²

¹Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

²Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Objek dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 48 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan Uji Simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Sedangkan secara Parsial variabel Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT.

The purpose of this study was to determine the effect of Transactional Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Nagan Raya Regency. The objects in this study are Transactional Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Office of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Nagan Raya Regency. The number of samples in this study were 48 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, F test and t test intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the variables Transactional Leadership and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance at the Office of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Nagan Raya Regency. Meanwhile, partially the variables of Transactional Leadership and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance at the Office of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Nagan Raya Regency.

Keywords: Transactional Leadership, Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan pegawai tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Setiap instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Seorang pemimpin bisa dikatakan transformasional ketika dia mampu mengilhami bawahannya untuk menerima visi organisasi sebagai miliknya selagi berusaha untuk meningkatkan nilai-nilai organisasinya. Namun ada kontradiksi mengenai dampak gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja sementara kepemimpinan transaksional berdampak negatif. Kepemimpinan transaksional memiliki hubungan terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara langsung dampak aktual kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi (Pradana, 2017).

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu (Pratyino, 2016).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya”**.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2018:64) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2019: 215-216) mengatakan “Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Menurut Sedarmayanti (2019:145) “Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

Kepemimpinan Transaksional

Pada hakekatnya kepemimpinan bertujuan mendorong produktivitas kerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Hasibuan, 2018:170). Ini membuktikan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan disesuaikan dengan karakteristik kepemimpinannya, sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berprestasi.

Yuki (2017:3) berpendapat bahwa definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa “Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”. Kepemimpinan yang baik adalah suatu yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka (Robbins dan Judge, 2019:263). Indikator-indikator dari model kepemimpinan ini adalah (Robbins dan Judge, 2019:263):

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual
5. Bersifat adil

Budaya Organisasi

Menurut Hasibuan (2018:5) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya.

Menurut Schein (2017:27) "Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

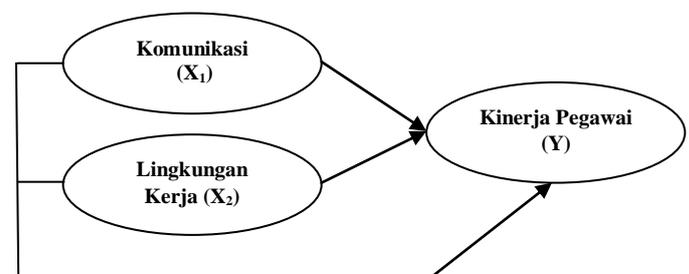
Menurut Umar (2017:207) untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari lima faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Adapun hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasar Landasan teoritis dan penelitian sebelumnya (Rivai, 2020) dan dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian (2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Dimana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 48 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang (Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya, 2023).

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah

tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Model rumus matematis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Variabel
X₁ = Kepemimpinan transaksional
X₂ = Budaya organisasi
e = *Error Term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya Beralamat di Jl. Poros Utama, Lueng Baro, Kec. Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, Aceh 23671. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Nagan Raya dibentuk dengan Keputusan Bupati Nagan Raya Nomor. 5 Tahun 2001 tentang pembentukan

Susunan Organisasi Dinas-Dinas Kabupaten Nagan Raya. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Nagan Raya adalah unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Nagan Raya yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dengan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Sekretaris Daerah, dengan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Nagan Raya memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah kabupaten dibidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Disperindagkop Kabupaten Nagan Raya mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang meliputi perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah dan pengelolaan pasar serta Kesekretariatan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang perindustrian, perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, dan Pengelolaan Pasar serta kesekretariatan.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang meliputi Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Pengelolaan Pasar serta Kesekretariatan.

4. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup Dinas Perindustrian, Perdagangan, koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pembahasan

Hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional (X_1) dan budaya organisasi (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1.
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,487	0,640	5,448	2,014	0,000
Kepemimpinan transaksional	0,345	0,110	3,136	2,014	0,004
Budaya organisasi	0,414	0,102	4,059	2,014	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,487 + 0,345X_1 + 0,414X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,487 artinya bila mana kepemimpinan transaksional (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya, adalah sebesar 3,487 pada satuan skala

likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0,345. Artinya setiap 100% budaya dalam variabel kepemimpinan transaksional secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya sebesar 34,5% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,414. Artinya setiap 100% budaya dalam variabel budaya organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya sebesar 41,4% dengan asumsi variabel kepemimpinan transaksional (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,5%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat

diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,664 ^a	0,427	0,416	0,46057

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,664 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 66,4%. Artinya kepemimpinan transaksional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,416 artinya bahwa sebesar 41,6% faktor dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya) dapat dijelaskan oleh budaya-budaya dalam faktor-faktor kepemimpinan transaksional (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 68,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kompensasi.

Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai

$t_{Hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 Dapat ketahui besarnya nilai t_{Hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{Hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95 % atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Pengaruh Kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{Hitung} (3,136) lebih besar dari t_{tabel} (2,014), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.

2. Pengaruh Budaya organisasi (X_2)

Pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{Hitung} (4,059) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,014) nilai $t_{Hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.

Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan transaksional dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai

$F_{Hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3
Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	7,264	2	3,632	17,132	3,204	,000 ^b
Residual	9,546	45	0,212			
Total	16,810	47				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 17,132 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,204. Dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} , maka F_{Hitung} (17,132) lebih besar dari F_{Tabel} (3,204). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rivai (2020) dan Darmasaputra (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transaksional pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, seperti pemimpin dapat dipercayai oleh pegawai, pimpinan mampu menginspirasi pegawai

sebagai lambang kesuksesan, kemudian pimpinan mampu bersikap adil dengan semua pegawai tanpa memilih kasih atau tidak memilih-milih kerabat sendiri. Selain itu budaya organisasi juga mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti inisiatif pegawai dalam berorganisasi, pegawai memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi dan pimpinan melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya.
3. Kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya meningkatkan

kinerja pegawai misalnya dengan meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan instansi.

2. Disarankan kepada pegawai agar dapat menjaga hubungan baik dan saling menghargai pendapat rekan kerja atau pegawai kerja agar tidak terjadinya manajemen konflik yang tinggi
3. Disarankan kepada pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya dalam setiap budaya organisasi agar disesuaikan lagi untuk meningkatkan inisiatif setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan dapat melakukan pengawasan kerja terhadap pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pradana, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). *Artikel Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Putra, Sakra. B. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi) *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis*. Universitas Diponegoro Semarang

- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Robbins SP, dan Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schein, H Edgar. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey Bass Publishers,.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2018). *Research Methods for Business Buku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Umar, H., (2017). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, Gary. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*,. Jakarta: PT. Indeks.