KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian *Dari Syarat-syarat*
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

DIAJUKAN OLEH :
CHOMARIA HAIRILRANI
1801110178

FAKULITAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021

FAKULITAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERJETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Chomaria HairiRani
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110178
Jurusan /Prog.studi	: Ekonomi/ Manajemen
Jenjangan Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Karakterik Kepemimpian, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 24 Maret 2022 Pembimbing I : Yunidar Erlina SE,M.SI
NIDN : 0230066302

Tanggal 24 Maret 2022 Pembimbing II : Yun Suprani SE,M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan

190/PS/DFE/22

Dr.Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Progam Studi

Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Chomaria Hairilrani
Nomor Pokok/NPM	:1801110178
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Penguji skripsi :

Tanggal 20 April 2022 Ketua Penguji : **Yunidar Erlina, SE, M.Si**
NIDN: 0230066302

Tanggal 13 April 2022 Penguji I : **Yun Suprani, SE, M.Si**
NIDN: 0207066701

Tanggal 20 April 2022 Penguji II : **Mariyam Zanariah, S.E, MM**
NIDN: 0222096301

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi	Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 20 April 2022	Tanggal 20 April 2022
190/PS/DFE/22	
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si.Ak.CA.CSRS	**Mariyam Zanariah, S.E, MM**
NIDN: 0205026401	**NIDN: 0222096301**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan I bawah ini :

Nama	: Chomaria HairilRani
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110178
Jurusan /Prog.studi	: Ekonomi/ Manajemen
Jenjangan Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Karakterik Kepemimpian, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis.

METERAI TEMPEL

Chomaria HairilRani

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolonganNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini dengan judul "**Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang"**

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Penulisan Proposal Sekripsi ini tidak lepas dari dukungan kedua orang tua dan saudara - saudaraku atas dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan propasal ini. Selain itu tidak lupa pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M.Si.Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakulitas Ekonomi Universitas Trdinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultus Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Yunidar Erlina SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama Yang Telah Memberikan Bimbingan, Pengarahan Dan Saran Dalam Penulisan Proposal Skripsi ini.
5. Ibu Yun Surprani SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota Yang Telah Memberikan Bimbingan, Pengarahan Dan Saran Dalam Penulisan Proposal Skripsi ini.
6. Ibu Noviarni. SE,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal Perkuliahan Hingga Terselesaikannya Skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

8. Bapak, ibu dan Keluargaku Tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan doa, Dukungan dan Memberikan Saya Semangat Dalam Menyelesaikan Skripsi ini.
9. Temen Seperjuangan Satu Almamater dan Sahabat-Sahabatku Yang Selalu Memberikan Motivasi dalam Proses Peneyelesaian Skripsi ini.
10. Kepada Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Palembang Yang Telah Bersedia Memberikan Kesempatan Saya Untuk Melakukan Penelitian.
11. Seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang Yang Telah Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Mengisi Kuesioner Sehingga Di analisis Dengan Baik.
12. Semua Pihak Yang Sudah Berpartisipasi Dalam Penyelesaiakan Skripsi ini Yang Tidak Dapat Disebutkan Satu-Persatu

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta`alla melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Palembang, November 2021

Penulis,

CHOMARIA HAIRILRANI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 5
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 7
2.1.1 Pengertian Pemimpin Dan Kepemimpinan 7
2.1.2 Indikator Kepemimpinan 10
2.1.3 Teori Budaya Organisasi 11
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi 12
2.1.5 Jenis-jenis Budaya Organisasi 13
2.1.6 Budaya Organisasi 14
2.1.7 Pengertian Organizational Citizenship Behavior Menurut Para Ahli 15
2.1.8 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) 16
2.1.9 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) 18
2.1.10 Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) 19
2.2 Penelitian Yang Relevan 20
2.3 Kerangka Berpikir 21
2.4 Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....24
3.1.1 Tempat Penelitian 24
3.1.2 Waktu Penelitian.....24
3.2 Sumber Dan Teknis Pengumpulan Data 25
3.2.1 Sumber Data.....25
3.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel.....26
3.3.1 Populasi.....26
3.3.2 Sampel.....27
3.4 Rancangan Penelitian.....28
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....28
3.5.1 Variabel Penelitian 28
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....29
3.6 Instrumen Penelitian 31
3.6.1 Validitas.....33
3.6.2 Uji Reliabilitas 33
3.7 Teknik Analisa.....34
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....34
3.7.1.1 Normalitas 34
3.7.1.2 Multikolinieritas 34
3.7.1.3 Heterokedastisitas 35
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda 36
3.7.3 Analisis Koefesien Korelasi 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN……..43

4.1 sejarah perusahaan……..……..…..43
4.1.1 dinas perhubungan kota Palembang……..……..…… 45
4.1.2 dan misi dinas perhubungan kota Palembang……..……....46
4.1.3 visi ……...……46
4.1.4 misi…….. 46
4.1.5 struktur organisasidanpembagan tugas…….……47
4.1.6 struktur organisasi……...…… 47
4.1.7 pembagiantugas …….…..……..... 51
4.2 pembahasan dan interpretasi ……... 57
4.2.1 uji validasi …….. 57

4.2.2 uji validasi keadilan karakteristik kepemimpinan (X1) ……58
4.2.3 uji validasi variabel budaya organisasi (X2) ……..... 59
4.2.4 uji validasi variabel dukungan organisasi (X3) …… 61
4.2.5 uji validasi variabel citizenship boiler …….…… 62
4.2.6 uji reliabilitas …… 63
4.2.7 hasil uji reliabilitas variabel karakteristik kepemimpinan (X1) ……... 63
4.2.8 hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X2) ……...… 64
4.2.9 hasil uji reliabilitas variabel dukungan organisasi (X3) ……... 65
4.3.1 hasil uji reliabilitas variabel citizenship behavior (Y) ……..… 66
4.3.2 hasil analisis regresi linear berganda ……...… 67
4.3.3 hasil koefisien korelasi …….…… 69
4.3.4 pembahasan ……..…… 76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 kesimpulan……..79
5.2 saran ……....81

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan 24
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 29
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 37
Tabel 4.1 Uji Validasi Kerakteristik Kepemimpinan……59
Tabel 4.2 Uji Validasi Budaya Organisasi…….60
Tabel 4.3 Uji Validasi Budaya Dukungan…….61
Tabel 4.4 Uji Validasi Citizenship Behavior…….62
Tabel 4.5 Uji Validasi Reliabilitas ……63
Tabel 4.6 Hasil Normalitas……64
Tabel 4.7 Uji Multikoliniearitas……66
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Regresi……67
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda…….68
Tabel 4.10 Hasil Koerelasi……69
Tabel 4.11 Hasil Uji F ……..70
Tabel 4.12 Hasil Uji t……72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi…….49

ABSTRAK

Chomaria HairilRani Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (dibawah bimbingan Yunidar Erlina SE,M.SI, Yun Surprani SE,M.Si)

Peneltian ini ditujukan untuk mengetahui adanya pengaruh Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden; serta teknik dokumentasi hasil pengisian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui uji f dan uji t dan uji koefisien determinasi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas perhubungan kota Palembang yang berjumlah 82 orang teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode selovin. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas perhubungan kota Palembang yang berjumlah 82 orang hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) hasil uji signifikansi secara simultan dari pengaruh variabel karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar 29,9% dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan dan nilai F hitung 11,958; (2) karakteristik kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap pegawai pada dinas perhubungan kota Palembang dengan nilai sig. 0, 07 dan nilai t hitung 2,454; (3) kreatif karakteristik kepemimpinan dan organisasi si a secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citizenship behavior dengan nilai sig 0, 000 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 3,721; (4) variabel yang paling dominan dukungan organisasi dan citizenship behavior.

Kata kunci **:KarakteristikKepemimpinan**, **Budaya Organisasi** , **Dukungan Terhadap** , **Citizenship Behavior**

RIWAYAT HIDUP

Chomaria hairulrani, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 juli 1998

Merupakan anak ke 5 dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Sutan Maujalo Harahap

dan Ibu Rosnani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 149 Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP muhammadiyah 4 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah Atas pada tahun 2018 di SMK 5 PGRI Palembang 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Fakulitas Ekonomi Program Studi Manajemen Tridinanti Palembang.

Palembang, November 2021
Penulis,

CHOMARIA HAIRILRANI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku dari pegawai perusahaan yang secara sukarela dan ikhlas membantu sesama rekan kerjanya. Dilihat dari penelitian masoud, Abdolmajd, Dan Farhad (2014) yang menyatakan bahwa OCB adalah perlaku secara sekarela dimana bukan bagian dari tugas yang sudah ditetapkan dan tidak dihargai secara langsung. MenurutAbdul (2014) OCB merupakan tindakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh system pemberian penghargaan dalam fungsi efektif suatu organisasi.

OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istrirahat dengan sukarela (Ahdiyana 2013)

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berrpastisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ektra kepada pengguna layanan,serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Meningkatkan OCB Pegawai sangat penting bagi organisasi, untuk itu perlu diketahui apa yang menyebakan timbulnya atau meningkatkan OCB.Menurut siders et al.(2009) meningkatkanya OCB. Dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internel) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti system manajemen, kepemimpinan, budaya perusahaan (organisasi).

Kepemimpinan Adalah suatu teori yang berusaha untuk mengidentifikasikan karakteristik atau sifat-sifat yang khas yang dihubungkan dengan keberhasilan seorang pemimpin. Karakteristik yang dapat diperhatikan seperti intelegensia, kepribadian, karakter fisik, kemampuan pengawasan dan sebagainya. Intelegensia, seorang pemimpin lebih cerdas dari pengikut. Namun perbedaan intelegensia dapat menimbulkan masalah antara pemimpin dan pengikut. Kelebihan kecerdasan pemimpin mampu membuat kepemimpinan lebih efektif. Kepribadian, seorang pemimpin memiliki sifat siaga, integritas pribadi, percaya diri, dan penuh inisiatif. Pada prinsipnya ada kepribadian tertentu yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin Nasution (2018).

Karakteristik kepemimpinan adalah sifat, sikap pola pikir atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan kewajiban dan tugas kepemimpinan oleh karna itu, ketika kita memiliki seorang pemimpin, kita perlu memilikinya dengan hati-hati dan selektif.

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan

mereka (Eisenberger) dalam Paille, Bourdeau, dan Galois (2010). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Eisenberger et al) dikutip oleh Ristig (2009).

Karakteristik organisasi kepemimpinan, budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas perhungan kota Palembang:

1. Para kepegawaian sebaiknya dalam mengingat pentingnya organisasi kepegawaian untuk masa sekarang dan masa yang akan datang .
2. Dalam pengelolahan organisasi kepegawaian sebaiknya di beri kepegawaian khusu supaya organisasi tersebut tidak berantakan.
3. Kepemimpinan di dinas prhubungan memiliki sikap yang sangat ramah, baik dan sopan
4. Di dalam dinas perhubungan setuju dalam OCB merupakan perilaku karyawan secara sukarela untuk mengerjakkan pekerjaan melebihi dari setandar tugas yang di berikan kepadanya, demi keberlangsungan di dinas perhubungan kota Palembang dalam mencapai tujuannya kepegawaian dngan tingkat OCB yang tinggi merupakan aset bagi sebuah organisasi.

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai dinas perhubungan kota palembang dimana pada bidang kepegawaian di dinas perhubungan kota Palembang sangat menginginkan pegawai agar bekerja secara profesional dan

diharapkan agar pegawai mampu memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Untuk itulah agar pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan, komunikasi, serta disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tetarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **"Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang''**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatar maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organiasi Secara simultan Terhadap OCB Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.
2. Apakah Ada Pengaruh Secara Karakteristik Kepemimpinan Secara simultan Terhadap OCB Pegawai Secara Parsial Dinas Perhubungan Kota Palembang.
3. Apakah Ada Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap OCB Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.
4. Apakah ada pengaruh Secara Dukungan Organisasi terhadap OCB Dinas Perhubungan Kota Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakakang pelaksanaan Penelitian diatas, maka pelaksanaan kegiatan Penelitian dimaksudkan untuk:

1. Untuk Melihat Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Secara Simultan Terhadap OCB Dinas Perhubungan Kota Palembang.
2. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Dukungan Oragnisasi OCB Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

3. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi Secara Prasial Terhadap Dukungan Organisasi OCB Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.
4. Apakah ada pengaru Dukungan Organisasi Secara Prasial terhadap OCB Dinas Perhubungan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitaan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi Dinas Perhunganan Kota Palembang.
b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi pada Dinas Perhungan Kota Palembang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.
c. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Fadil Apriansyah, 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kineria Karyawan (Studi Kasus : Hotel Grand Zuri Palembang). Skripsi Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.

Hanif Al Rizal, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.

I Gede Ade Eka Saputra, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kerja Karyawan.

I Putu Satya, I Gusti Ayu Dewi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Setda Kota Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.7 No.1, 2018

KM, Fitri Prayudha, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Ekspres Palembang. Skripsi Fakuitas Ekonomi Tridinanti Patembang.

Lisa Christanti, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Pada PT. Thamrin Brothers Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.

Ni Putu Kartika, A.A. Sagung Kartika, *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasa Kerja pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7 No. 2, 2018.

Ratna Kusumawati, 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus RS Roemani Semarang.

Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

https://www.onoini.com/pengertian-pemimpin/, diakses tanggal 10 Januari 2022

https://www.ekrut.com/media/indikator-kepemimpinan, diakses tanggal 10

Januari 2022