

## **Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin**

Phoebe Kristianti, Riris Loisa  
[febikristianti28@gmail.com](mailto:febikristianti28@gmail.com), [ririsl@fikom.untar.ac.id](mailto:ririsl@fikom.untar.ac.id)

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara

### **Abstract**

*In the continuity of a company, there is a pattern of behavior that is carried out continuously by its members. Then formed a culture that is characteristic of the company. Each leader also has his own leadership style in operating the company. With a good organizational culture and leadership style, it can form a comfortable work environment and can support the success of the company. The formulation of the problem that will be examined is how is the organizational culture and leadership style in the Leader Forum Community? The method used in this research is a qualitative ethnographic approach, studied with organizational communication theory, organizational culture, and leadership style. The purpose of this research is to describe and find out the organizational culture and leadership style in the Community of Leaders Forum. The object to be studied is the organizational culture and leadership styles used in the Leader Community Forum. Based on the results of research related to organizational culture and leadership styles in the Community of Wadah Leaders, it can be concluded that the value of Family Impact Teamwork continues to be emphasized to members as a reference for acting in the community. And leaders apply a combination of charismatic, transactional, transformational, and visionary leadership styles in Komunitas Wadah Pemimpin.*

**Keyword:** Leadership Style, Organizational Communication, Organizational Culture

### **Abstrak**

Dalam keberlangsungan suatu perusahaan terdapat pola perilaku yang dilakukan secara terus menerus oleh anggotanya. Kemudian terbentuk sebuah budaya yang menjadi ciri khas dalam perusahaan tersebut. Setiap pemimpin juga memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengoperasikan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman serta dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Rumusan masalah yang ditelaah dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode etnografi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dikaji dengan teori komunikasi organisasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan dan mengetahui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin. Objek yang diteliti adalah budaya organisasi serta gaya kepemimpinan yang digunakan dalam Komunitas Wadah Pemimpin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai *Family Impact Teamwork* terus ditekankan kepada anggota sebagai acuan untuk bertindak dalam komunitas. Pemimpin menerapkan kombinasi dari gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner dalam Komunitas Wadah Pemimpin.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi

## 1. Pendahuluan

Komunitas Wadah Pemimpin adalah salah satu *unit* bisnis asuransi yang dikepalai oleh *Senior Agency Director*. Bisnis yang dijalani oleh Komunitas Wadah Pemimpin adalah bisnis asuransi PT Prudential. Komunitas Wadah Pemimpin berada di bawah Inspiring Agency, yaitu suatu Kantor Pemasaran Mandiri (KPM), atau yang biasa disebut sebagai *agency*.

Wadah Pemimpin berdiri sejak tahun 2017, dibentuk oleh Stefanny Lim seorang *Senior Agency Director* bersama pasangannya Willy Widiyanto Tandio dengan kerinduan untuk melahirkan banyak pemimpin muda merupakan fondasi dasar komunitas ini dibangun. Di dalam bisnis asuransi Prudential yang bisa disebut sebagai “*people business*”, yaitu bisnis yang dilakukan oleh Wadah Pemimpin sejak pertama kali berdiri, setiap orang yang ada di dalamnya memiliki salah satu tanggung jawab yakni mengembangkan manusia lainnya. Sekarang Komunitas Wadah Pemimpin telah beranggotakan 250 (dua ratus lima puluh) orang yang di dalamnya terdapat tim inti sebanyak 13 (tiga belas) orang.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berperan besar dalam proses keberlangsungan jalannya Komunitas Wadah Pemimpin yang hingga saat ini yang telah menjadi wadah tempat pertumbuhan, dan perkembangan anak-anak muda yang diharapkan untuk menjadi pemimpin dari tim atau komunitas yang akan dibangunnya sendiri di masa yang akan datang. Wadah Pemimpin mempunyai budaya organisasi yang khas dan gaya kepemimpinan yang unik semakin membuat penulis tertarik untuk mengetahui dan menafsirkan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin?”. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan serta mengetahui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin. Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan teori komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (Afianto & Utami, 2017), teori budaya organisasi menurut McKenna dan Beech (Ikhsan, 2016), dan teori gaya kepemimpinan menurut Marzuki (Waliningsuci et al., 2015) serta jenis gaya kepemimpinan menurut Robins (Lubis & Susanti, 2019).

Komunikasi organisasi merupakan hal yang paling mendasar dalam keberlangsungan proses jalannya suatu organisasi. Komunikasi organisasi akan terus menerus terjadi dalam berbagai aktivitas yang ada di organisasi. Menurut Pace dan Faules (Afianto & Utami, 2017), sebuah organisasi terdiri atas satuan komunikasi di dalam relasi hierarkis satu dengan lainnya, serta berguna di suatu daerah atau lingkungan. Berbagai macam pesan yang diterima dan dikirim di dalam suatu kelompok informal ataupun formal dari organisasi, disebut sebagai komunikasi organisasi.

Setiap organisasi tentunya mempunyai budaya organisasi yang dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi ciri khas, dan membedakan dengan organisasi lainnya. Manfaat budaya organisasi, Robins (dalam Sutrisno, 2018:18) antara lain: fungsi atau peranan yang berbeda-beda dimiliki tiap organisasi. Oleh karena itu aktivitas dan sistem di organisasi harus mempunyai dasar budaya yang teguh atau kuat. Oleh karena adanya budaya organisasi yang teguh, anggota – anggota organisasi akan terasa mempunyai personalitas yang adalah bagian dari kekhasan organisasi tersebut. Sasaran atau tujuan bersama diutamakan terlebih dahulu ketimbang tujuan perseorangan. Dan memelihara atau menjaga kestabilan organisasi.

Budaya organisasi terbentuk dari beberapa elemen atau unsur – unsur yang terdapat di dalam organisasi. McKenna dan Beech dalam (Ikhsan, 2016) membagi elemen – elemen budaya organisasi yaitu: (1) *artifacts* (artefak); merupakan hal yang dapat dilihat, dialami, didengar seseorang ketika berhubungan dengan kumpulan orang yang mempunyai budaya yang berbeda, (2) *espoused values* (nilai – nilai yang dianut); yaitu nilai – nilai yang menyebabkan individu rela berkorban untuk apa yang dikerjakannya, (3) *basic underlying assumption* (asumsi yang mendasari); adalah keyakinan yang dipercaya telah ada oleh anggota organisasi.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Setiap pemimpin pun juga memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengoperasikan perusahaan atau organisasi yang dipimpin. Menurut Marzuki (Walingsuci et al., 2015), gaya kepemimpinan adalah norma tingkah laku yang digunakan seseorang ketika berupaya memberikan dampak kepada orang lain melalui beragam keunggulan, serta kelemahan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin berdasarkan dengan kapabilitas, dan karakternya. Robins (Lubis & Susanti, 2019) mengemukakan terdapat empat macam gaya kepemimpinan, yakni: (1) gaya kepemimpinan kharismatik: anggota atau pengikut terpacu pada kapabilitas pemimpin heroik atau menakjubkan saat melihat tingkah laku tertentu pemimpinnya, (2) gaya kepemimpinan transaksional: pemimpin yang membimbing atau mendorong anggota mengarah kepada tujuan yang ditetapkan berpusat kepada relasi pemimpin dengan bawahan tanpa upaya dalam membuat perubahan untuk bawahannya, (3) gaya kepemimpinan transformasional: pemimpin melimpahkan kepedulian terhadap keperluan dan hal – hal peningkatan diri tiap pengikut. Memperbaiki kesadaran pengikut akan masalah dengan mendukung melihat persoalan lama dengan cara baru, dan pemimpin dapat mengobarkan, menggairahkan, serta menginspirasi pengikut dalam memberi usaha lebih dalam mencapai tujuan kelompok, (4) gaya kepemimpinan visioner: kemampuan pemimpin membuat dan melafalkan visi yang sesuai dengan realistis, meyakinkan, dan atraktif tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang sedang berkembang, serta membaik dibandingkan dengan sekarang.

## 2. Metode Penelitian

Pendekatan kualitatif digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang membentuk data deskriptif seperti sikap dan tulisan orang – orang yang diamati. Karakter penelitian kualitatif menurut Bogdan and Biklen (Anggito & Setiawan, 2018:10-11) antara lain: (1) sebagai sumber data langsung, penelitian kualitatif mempunyai latar alami. Peneliti serta sumber data merupakan instrumen pokok; (2) bersifat deskriptif. Data dikumpulkan dalam bentuk gambar atau kata – kata, maka tidak menitikberatkan pada angka; (3) lebih berfokus kepada proses dibandingkan dengan hasil atau *outcome*; (4) menganalisis data dengan cara induktif; (5) lebih berfokus dengan makna (data yang ada dibalik yang terlihat).

Penulis menggunakan jenis metode penelitian etnografi. Menurut Sugiarto (2018:11-12) etnografi adalah penelitian kualitatif yang bersangkutan dengan antropologi. Penelitian yang benar – benar mendalam mengenai tingkah laku yang berlangsung dengan alami dalam suatu budaya ataupun suatu kelompok sosial yang dilakukan peneliti etnografi. Subjek penelitian menurut Moleong (Sumiati, 2015)

adalah narasumber yang berarti individu yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait dengan keadaan serta situasi tempat yang diteliti. Subjek yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah *founder* sekaligus pemimpin dari Komunitas Wadah Pemimpin, dan dua anggotanya. Lalu objek penelitian (Sumiati, 2015) merupakan suatu hal yang merupakan pokok perhatian dalam penelitian. Pokok perhatian yaitu hal yang diteliti ataupun untuk mencari pemecahan masalahnya melalui teori yang berkaitan. Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi serta gaya kepemimpinan yang digunakan dalam Komunitas Wadah Pemimpin.

Dalam penelitian ini juga penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara, dokumentasi, dan observasi partisipatif. Teknik pengolahan dan analisis data yang penulis gunakan adalah teknik *coding*. Teknik pengkodean (Manzilati, 2017:82) merupakan suatu proses mengolah data yang juga proses awal dari analisis. Proses pengkodean data bisa dilaksanakan setelah membaca peneliti sudah mengidentifikasi isi catatan atau teks dari lapangan. Lewat penggunaan komponen yang berasal dari kata – kata yang di transkrip, menganalisis data dalam jumlah yang besar bisa dilaksanakan dengan lebih ringan dan cermat. Sedangkan Walidin, Saifullah dan Tabrani (2015: 158 - 159) manfaat dari teknik *coding* merupakan untuk membuat rincian, susunan rancangan (*conceptualized*) serta mengulas lagi semuanya menggunakan cara baru. Dijelaskan pula ada tiga bentuk proses teknik analisis data *coding* yakni: (a) *Open coding*: proses *detailing*, memeriksa, mengimbangi, pengonsepan, serta membuat penggolongan data. (b) *Axial coding*: sebuah instrumen metode yang datanya dirangkai kembali dengan sistem yang baru sesudah *open coding*, sambil membentuk korelasi bagian satu dengan bagian lainnya. Dengan menggunakan paradigma (asas pemikiran) pengkodean yang melingkupi keadaan, kerangka, aktivitas rencana atau strategi hubungan interaksi, serta dampak – dampak. (c) *Selective coding*: proses pemilihan bagian utama, mengaitkan dengan analitis ke bagian lainnya, mengkonfirmasi korelasi itu, dan masuk ke bagian – bagian yang dibutuhkan selanjutnya bagi perubahan dan peningkatan.

### 3. Hasil Temuan dan Diskusi

Komunikasi organisasi merupakan hal yang paling mendasar dan terjadi secara terus menerus dalam sebuah organisasi. Komunikasi organisasi yang terjadi di Komunitas Wadah Pemimpin berjalan dengan baik, karena anggota-anggota yang ada di dalamnya secara demografi memiliki profil, usia, dan latar belakang yang serupa. Komunikasi organisasi dalam Wadah Pemimpin terjadi dengan baik sehingga dapat menimbulkan rasa sangat nyaman ketika membicarakan hal – hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sekalipun. Berawal dari *Founder* yang masih muda, sehingga adanya daya tarik menarik dengan orang – orang yang memiliki latar belakang yang sama. Dan sudah menjadi visi dari Komunitas Wadah Pemimpin untuk melahirkan dan mengembangkan banyak pemimpin muda.

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi ciri khas dan membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi terbentuk dari beberapa macam elemen – elemen yang terdapat di dalam organisasi. Penulisan atau pemilihan nama “Wadah Pemimpi(n)” dilatar belakangi oleh harapan bahwa dengan wadah yang disediakan dapat menghasilkan anak muda yang awalnya berani bermimpi, dan pada akhirnya berani untuk memimpin.

Logo Komunitas Wadah Pemimpin sengaja dibuat dengan sederhana, tidak macam – macam, dan tidak terlalu banyak analogi agar dapat langsung dibaca karena ingin memperlihatkan namanya sendiri. Penulisan nama komunitas “Wadah Pemimpi(n)” yang ingin ditekankan. Oleh karena itu penulisan tersebut mempunyai tiga arti, yaitu wadah yang sebagai komunitas, pemimpi bermakna mendorong anak – anak muda untuk berani bermimpi kemudian menggapai impiannya itu. Selain itu juga mendorong setiap anak muda untuk menjadi seorang pemimpin. Pemilihan warna pada logonya sendiri, warna penulisan nama logo hitam karena *solid, firm*. Kuning karena bermakna dinamis, *inspiring*. *Font* tidak kaku karena ini komunitas anak muda. Dan berbentuk lingkaran karena dinamis dan tidak kaku.

Sejak dibentuk pada tahun 2017, Komunitas Wadah Pemimpin mempunyai tiga nilai – nilai yang dianut, diyakini, dan terus ditekankan kepada anggota untuk menerapkannya. Nilai – nilai tersebut adalah FIT yang merupakan singkatan dari *Family, Impact, Teamwork*. Penerapan nilai dasar *Family, Impact, Teamwork* yang dijadikan acuan untuk bertindak dalam Wadah Pemimpin ini dapat dilihat dengan jelas melalui perilaku pemimpin maupun anggotanya antara satu dengan yang lainnya. *Family, create a connection to each other. Impact, to drive everyone to achieve maximum potential and make positive impact from inside to outside. Teamwork, more people create more power* (Keluarga, membuat koneksi satu sama lain. Dampak, mendorong setiap orang untuk mencapai potensi maksimal dan memberikan dampak positif dari dalam hingga luar. Kerja sama tim, lebih banyak orang menciptakan lebih banyak kekuatan). Di komunitas ini, *Founder* sekaligus pemimpin selalu menekankan baik anggota untuk selalu bahu membahu satu sama lain. Jika ada anggota yang belum mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka akan dibimbing hingga anggota itu dapat melaksanakan tanggung jawabnya sendiri dengan baik, dan tidak meninggalkannya. Itulah salah satu bentuk implementasi nilai *Family* yang dilakukan oleh pemimpin Wadah Pemimpin.

*Impact*, anggota terus didorong untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dalam keberlangsungan pengembangan komunitas agar dapat memberikan dampak yang positif kepada pihak internal maupun eksternal komunitas. Sedangkan *Teamwork*, anggota saling berkaitan satu sama lain. Dengan adanya penerapan nilai – nilai FIT yang dianut oleh komunitas ini secara konsisten, menimbulkan sikap inisiatif atau daya usaha pada diri anggota dengan kesediaan hati tanpa adanya rasa terpaksa.

Nilai *Family Impact Teamwork* menjadi penting dalam Wadah Pemimpin karena bisnis komunitas ini adalah bisnis manusia, dan oleh sebab itu semua nilai – nilai tersebut berlandaskan hubungan interaksi dengan manusia lainnya, dan yang dapat menumbuhkan banyak orang. Maka nilai FIT dianggap sangat tepat menggambarkan karakter Komunitas Wadah Pemimpin sehingga tidak diterapkan nilai yang lain.

Dalam Komunitas Wadah Pemimpin terdapat aturan dasar bisnis dari Prudential. Sedangkan aturan yang terkait dengan kepemimpinan yang berasal dari komunitas ini sendiri lebih banyak aturan yang tidak baku, salah satunya yaitu sistem “ladang jagung” yang menjadi aturan paling utama. Dimana jika adanya suatu masalah, ataupun hal negatif lainnya harus didiskusikan ke atas, kepada *leader*. Tidak boleh kepada sesama anggota. Tetapi jika adanya hal positif yang terjadi, maka dapat ditularkan ke anggota lainnya. *Founder* dalam memimpin Komunitas Wadah Pemimpin menggunakan kombinasi dari berbagai gaya kepemimpinan. Karena

dalam memimpin terdapat perilaku yang mencerminkan gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, dan juga visioner.

Dari sisi gaya kepemimpinan kharismatiknya, ia memiliki kapasitas sebagai seorang pemimpin dan hanya dapat memberikan apa yang ia punya, misalnya *skill* atau pengalaman. *Founder* juga menjadi teladan bagi anggotanya karena ia selalu menghidupi apa yang dibicarakan oleh dirinya sendiri, jadi apa yang ia bicarakan sudah terlebih dahulu dibuktikan dengan hasil yang nyata dan konkrit. Dari jenis gaya kepemimpinan transaksional pun ia juga fokus terhadap hasil yang bisa didapatkan anggota, dan relasi sangat penting di komunitas ini karena bisnis yang *based on people* sehingga dengan adanya relasi yang baik tersebut dapat menciptakan keterbukaan.

Sedangkan dari jenis gaya kepemimpinan transformasional, *Founder* sebagai pemimpin Wadah Pemimpin mengenal anggotanya dengan baik, apa yang jadi keinginan pribadi anggotanya. Sehingga ia sudah mengetahui apa dan bagaimana hal yang dibutuhkan masing – masing anggota untuk berkembang dan bertumbuh dalam komunitas ini. Untuk mengenal baik anggotanya, ia melakukan sesi *mentoring one by one* karena setiap anggota membutuhkan hal yang berbeda untuk perkembangan diri. Lalu dari gaya kepemimpinan visioner, masa depan Komunitas Wadah Pemimpin dibuat seperti rumah bagi anggotanya yang mengandung unsur kekeluargaan, dan dapat menjadi wadah yang menularkan semangat antar anggota. Hal ini selalu dikomunikasikan berulang kepada semua anggota. Dengan cara tiap awal tahun dibahas rencana satu tahun ke depan dan tiap minggu melakukan evaluasi untuk mengetahui hal yang dapat dikembangkan, diperbaiki untuk ke depannya.

#### 4. Simpulan

Komunitas Wadah Pemimpin menekankan nilai *Family Impact Teamwork* kepada anggota sebagai acuan untuk bertindak dalam komunitas, dan nilai ini menjadi sangat penting dalam Wadah Pemimpin karena bisnis komunitas ini adalah bisnis manusia, maka dari itu nilai – nilai tersebut berlandaskan hubungan interaksi dengan manusia lainnya, yang juga dapat mengembangkan banyak orang. Nilai ini juga secara jelas dapat menggambarkan ciri khas dan karakter Wadah Pemimpin.

Logo dari Komunitas Wadah Pemimpin dibuat dengan sederhana agar dapat langsung terbaca karena bertujuan untuk memperlihatkan namanya sendiri secara langsung, dan penulisan nama komunitas yang ingin ditekankan. Penulisan “Wadah Pemimpi(n)” mempunyai arti bahwa wadah yang sebagai komunitas, pemimpi bermakna ingin mendorong anak – anak muda untuk berani bermimpi kemudian menggapai impiannya itu serta mendorong tiap anak muda untuk menjadi seorang pemimpin. Visi misinya pun arahnya tetap melahirkan dan mengembangkan banyak pemimpin muda.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan *Founder* sekaligus pemimpin dari Komunitas Wadah Pemimpin adalah kombinasi dari gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Hal ini karena *Founder* dalam memimpin komunitas ini perilaku – perilaku yang berkaitan dengan kepemimpinan yang ia lakukan menggambarkan setiap gaya kepemimpinan tersebut.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Dengan dapat menyelesaikan penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung peneliti dalam menyusun penelitian ini.

## 6. Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: Cv Jejak.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 438–456. <https://doi.org/10.22441/jimb.v2i1.3688>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Japfa Comfeed Indonesia (Jci) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Manzilati, A. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, Dan Aplikasi. Malang: Ub Media
- Prof. Dr. H. Warul Walidin Ak., M., Dr. Saifullah, S. Ag., M. A., & Tabrani. Za, S. Pd.I., M.S.I., M. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*.
- Sugiarto, E. (2015). Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis. Yogyakarta: Suaka Media
- Sumiati, E. (2015). *Model Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mempertahankan Kearifan Lokal Universitas Pendidikan Indonesia*. 61–74. [Repository.Upi.Edu%0aperpustakaan.Upi.Edu](https://repository.upi.edu/aperpustakaan/upi.edu)
- Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Walingsuci, T., Musadieg, M. Al, & Hamid, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Entrepreneur Independent Bank (Eib) Indonesiapengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyaw. *Program Magister, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*, 1–11.