

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI SELAMA COVID-19

Ambarwati fuja¹, Amsal Irmalis²

Universitas Teuku Umar

Email Address : fujaapril23@gmail.com¹, amsal.irmalis@utu.ac.id²

Received : 21 Juni 2022

Revised : 20 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

© 2022 The Author : Published by. Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin dan budaya organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di BAPPEDA Aceh Barat Daya. Sampel yang ditetapkan pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan teknik analisis data PLS-SEM sebagai metode untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian ini terutama menggunakan *Algoritma* PLS dan *Bootstrapping* untuk melakukan pengujian jalur. Dari hasil pengujian hipotesis menerangkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya dan disiplin kerja pada BAPPEDA Aceh Barat Daya.

Kata Kunci : : Kepemimpinan Transformasional, Budaya, Dan Disiplin Kerja

Pendahuluan

Perusahaan memiliki fungsionaris yang berada pada jajaran manajer dan operasional, memiliki tanggung jawab guna tercapainya tujuan organisasi, mewujudkan harapan serta mimpi bersama (Ramadhani, G.M, Saryadi, 2013). Kantor BAPPEDA memiliki beberapa sumber daya yang bekerja secara optimal agar dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dalam menjalankan tugasnya. BAPPEDA merupakan elemen penunjang bagi pemerintah daerah yang bertugas dalam penentuan kebijakan dalam divisi perencanaan pembangunan daerah yang disertai dengan pelaksanaan dan penilaian (Yoan, 2018).

Setiap kantor mempunyai strategi yang digunakan untuk menghadapi berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan perusahaan, terutama dalam menghadapi masa pandemi covid -19 yang tak kunjung usai seperti sekarang ini. Dimana, peristiwa ini merupakan sebuah fenomena yang mutlak dan tidak dapat dihindari. Dalam menyikapi hal ini, perlu adanya persiapan strategi yang mampu mempertahankan bisnisnya agar dapat melewati masa krisis yang disebabkan oleh pandemi. Setiap organisasi memiliki perbedaan kebijakan dalam menciptakan kedisiplinan yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah kantor BAPPEDA Aceh Barat Daya. Suatu disiplin kerja dapat menunjukkan tanggung jawab yang besar bagi karyawan dalam menjalankan beban kerja yang telah ditugaskan. Disiplin kerja berasal dari diri karyawan yang dapat dilihat dari cara mereka melaksanakan tugas (Ni Putu Ester Suniastuti, 2012).

Dengan adanya disiplin kerja, maka setiap organisasi dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan menggapai tujuan organisasi dengan mudah (Bella Assel Belinda, 2018). Organisasi adalah bagian integral, hal ini mencakup keyakinan, norma, harapan suatu sikap yang tercermin dari setiap anggota yang ada serta diperlukan sebagai kelompok yang dipercaya dapat menentukan reaksi mereka terhadap proses diluar dan didalam (Jasinskas et al., 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar mereka dapat mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kebaikan organisasi (Avilla, 2017).

Berdasarkan survei pada kantor BAPPEDA kabupaten Aceh barat daya, disiplin pegawai masih perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari terus berlangsungnya berbagai bentuk tindakan yang kurang patuh dan

kurang tertib dalam penggunaan waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi kurangnya disiplin pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Selfy Selfiana, 2022). Kebiasaan disiplin di lingkungan kantor BAPPEDA kabupaten Aceh barat daya ditentukan pemimpin baik dengan keadaan atau suasana pemimpin. Dengan demikian, agar disiplin pegawai dapat tercipta dengan baik, maka pemimpin harus menunjukkan sikap kepemimpinan yang baik. Selama covid-19, peraturan mengenai protokol kesehatan belum terealisasi dengan baik pada kantor BAPPEDA Aceh Barat Daya. Disamping itu, antara karyawan dengan pimpinan terdapat suatu hubungan yang kurang baik. Salah satu bentuk adanya kekurangan tersebut adalah pemimpin organisasi belum meluangkan waktunya secara optimal untuk berdiskusi dengan para karyawannya. Sehingga hal tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik merupakan upaya yang dapat digunakan untuk menuntun seluruh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik, hal yang utama adalah sebuah kebudayaan. Kebudayaan merupakan sebuah ketentuan informal yang dapat menunjukkan perilaku seseorang dalam memanfaatkan waktu mereka untuk bekerja dengan baik (Cicilia Anggraeni, dkk, 2020). Budaya organisasi yang ada pada BAPPEDA Aceh Barat Daya perlu dipelihara dan dikembangkan untuk menunjang perilaku yang sesuai dengan tujuan dari BAPPEDA tersebut. Nilai dan norma yang ada pada BAPPEDA akan menjadi penguat dan penunjang yang konsisten dan kuat untuk mencapai tujuan dari BAPPEDA Aceh Barat Daya tersebut.

Dari uraian diatas, judul yang diangkat oleh peneliti adalah tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Dan Budaya Organisasi Selama Covid -19”.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Dalam upaya mencapai tujuan, setiap organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan (Ayu & Suprayetno, 2005) . Kepimpinan memiliki kekuasaan dan dapat menciptakan pembeda antara kegagalan maupun kesuksesan dari diri sendiri maupun kelompok. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik dapat menciptakan inovasi dan ide (Thoyib, 2005).

Gaya Kepimpinan

Sebuah organisasi memiliki pemimpin dengan gaya yang berbeda dalam pemberian tugas. Gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang dibentuk guna menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi demi tercapainya suatu tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara tegas dapat dipilih dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang bertentangan (Heidjrachman Ranupandojo, 1995).

Kepimpinan Transformasional

Pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan cara tertentu disebut sebagai kepemimpinan transformasional (YUKL, 2001). Definisi dari kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang berperan dalam perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemberi inspirasi kepada para pengikutnya yang bertujuan agar mereka mengesampingkan kepentingan pribadi (Stephen P. Robbins, 2008). Pemimpin memiliki cara untuk mentransformasikan karyawannya. Cara tersebut biasa dikenal dengan 4I, dimana 4I yang dimaksud adalah charisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Pane & Astuti, 2009).

Disiplin Kerja

Untuk berkomunikasi dengan para bawahannya manajer menggunakan sebuah alat yang disebut dengan disiplin kerja. hal ini bertujuan agar mereka dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta bersedia mentaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan (Rivai, 2004). Di dalam sebuah organisasi, disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting, dengan disiplin kerja maka program kerja yang telah disusun dapat tercapai (Herlin & Yusuf, 2020). Tingginya disiplin kerja dari pegawai dapat menunjukkan integrasi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi dimana tempat mereka bekerja. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari perilaku dan sikap mereka dalam mematuhi peraturan organisasi, dan menjalankan tugasnya dengan baik, serta mematuhi setiap ketentuan yang berlaku pada saat bekerja (Herlin & Yusuf, 2020).

Budaya Organisasi

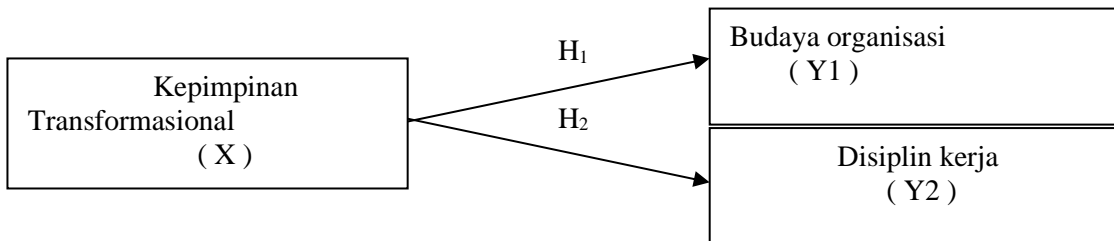
Budaya adalah sebuah sistem yang diikuti oleh anggota dalam sebuah organisasi yang dapat memberi perbedaan organisasinya dengan organisasi yang lain (creatormedia.my.id, 2021). Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai yang memiliki peran sebagai landasan karyawan dalam

bersikap, berperilaku, dan bertindak di dalam organisasi. Budaya organisasi pada kantor Bappeda dibentuk dari adanya kebijakan pemerintah yang diedarkan saat pandemi. Oleh karena itu, BAPPEDA harus mulai menyesuaikannya dengan kondisi saat ini. Budaya organisasi yang dibangun dengan perkembangan kondisi pandemi saat ini merupakan suatu cara yang paling efektif.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins karakteristik budaya organisasi memiliki tujuh bagian utama, diantaranya adalah pengembalian resiko dan investasi, orientansi hasil, orientansi orang, orientansi tim, perhatian kerincian, kemantapan, dan keagresifan (Ariwibowo, 2010).

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis penelitian:

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya organisasi pada kantor BAPPEDA Aceh Barat Daya.

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pada kantor BAPPEDA Aceh Barat Daya.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja yang dilaksanakan di kantor BAPPEDA Kabupaten Aceh Barat Daya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang berupa data verbal berbentuk kata yang diucapkan secara lisan, perilaku, dan gerak-gerik responden (Sandu Siyoto;M.Ali Sodik, 2015).

Metode Pengumpulan Data Dan Analisis Data

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan pegawai BAPPEDA Aceh Barat Daya dengan jumlah 50 orang. Sampel adalah bagian karakteristik dari populasi (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik penentuan sampel apabila keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran dengan nilai skor yang digunakan 1 sampai 5.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM melalui *software* SmartPLS 3.0. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis untuk menguji sebuah model statistik berbentuk sebab akibat (Sarwono, 2010). PLS-SEM digunakan sebagai metode untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian ini terutama menggunakan *Algoritma* PLS dan *Bootstrapping* untuk melakukan pengujian jalur.

Hasil dan Pembahasan

Outer Loadings

Pengukuran reflektif indikator menggunakan *outer loadings* yang dinilai dengan melihat hubungan antar *item* dengan estimasi *score* menggunakan smartPLS. Reflektif individual dikatakan memiliki hubungan apabila nilai yang dimiliki > 0,07 dengan pengukuran konstruk (Marchianti et al., 2017). Berikut ini merupakan hasil dari outer loading yang diperoleh menggunakan smartPLS.

Tabel 1 Nilai *Outer Loadings* 1

Outer Loading Penghitungan Pertama			
	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformasional
BO1	0,774		
BO2	0,772		
BO3	0,727		
BO4	0,725		
BO5	0,876		
BO6	0,898		
BO7	0,914		
DK1		0,760	
DK2		0,758	
DK3		0,864	
DK4		0,766	
KT1			0,631
KT2			0,837
KT3			0,877
KT4			0,942

Berdasarkan dari tabel diatas, nilai *outer loadings* salah satu indikator berada dibawah 0,7 yang berarti indikator yang dimaksud tidak valid dengan konstruk yang diteliti. Maka dengan hal ini, diperlukan adanya eliminasi pada variabel tersebut. Berikut ini adalah hasil dari *outer loadings* setelah melakukan eliminasi variabel.

Tabel 2 Nilai *outer loadings* 2

OUTER LOADING PENGHITUNGAN KEDUA			
	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformasional
BO1	0,770		
BO2	0,774		
BO3	0,733		
BO4	0,730		
BO5	0,875		
BO6	0,888		
BO7	0,913		
DK1		0,736	
DK2		0,742	
DK3		0,860	
DK4		0,788	
KT2			0,898
KT3			0,883
KT4			0,945

Pada tabel 2 diatas telah menunjukkan bahwa nilai korelasi antar konstruk dengan masing-masing

indikator telah memenuhi syarat. Hal ini dikarenakan nilai yang diperoleh pada setiap indikator memiliki nilai $> 0,7$. Sehingga indikator yang digunakan untuk semua konstruk dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk menentukan suatu indikator reflektif merupakan indikator yang baik sebagai pengukur yang baik untuk setiap konstruk. Dimana, setiap indikator harus memiliki korelasi yang tinggi terhadap konstruk. Model penelitian yang baik adalah jika nilai *loadings* indikator dari setiap konstruk mempunyai nilai *loading* terbesar dari nilai *loading* lainnya terhadap konstruk yang lain (Marchianti et al., 2017). Berikut ini adalah hasil dari pengujian *discriminant validity*.

Tabel 3 Nilai *Cross Loadings*

CROSS LOADING			
Indikator	Budya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformasional
BO1	0,770	0,642	0,442
BO2	0,774	0,686	0,479
BO3	0,733	0,601	0,579
BO4	0,730	0,598	0,435
BO5	0,875	0,630	0,636
BO6	0,888	0,618	0,554
BO7	0,913	0,698	0,627
DK1	0,551	0,738	0,241
DK2	0,566	0,742	0,340
DK3	0,679	0,860	0,382
DK4	0,629	0,788	0,590
KT2	0,505	0,453	0,892
KT3	0,591	0,471	0,883
KT4	0,700	0,551	0,945

Nilai *loading* faktor dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari konstruk telah memiliki nilai *loading* faktor paling besar dari nilai *loading* konstruk yang lain. Dengan demikian, hal tersebut menjelaskan bahwa konstruk telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Dimana, semua konstruk memiliki pengukur korelasi lebih rendah dari konstruk lainnya.

Berdasarkan nilai korelasi antar indikator dengan konstruk, maka selanjutnya dilakukan pengukuran korelasi antar variabel pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 *Fornel Lacker Criterion*

FORNEL LACKER			
	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformasional
BUDAYA ORGANISASI	0,815		
DISIPLIN KERJA	0,781	0,784	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0,668	0,546	0,907

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *fornel lacker criterion* untuk setiap konstruk telah memiliki nilai paling besar ketika dihubungkan dengan konstruk yang sama dibandingkan dengan konstruk yang lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Dimana, seluruh konstruk memiliki hubungan dengan konstruk lainnya.

Reliability Dan Validity

Validity merupakan sejauh mana ketetapan suatu instrument atau indikator yang berfungsi sebagai alat ukur. Indikator dinyatakan valid ketika nilai AVE $> 0,05$. Sedangkan *reliability* menerangkan sejauh

mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Pengujian *reliability* dapat dilihat melalui nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang memiliki nilai > 0,07.

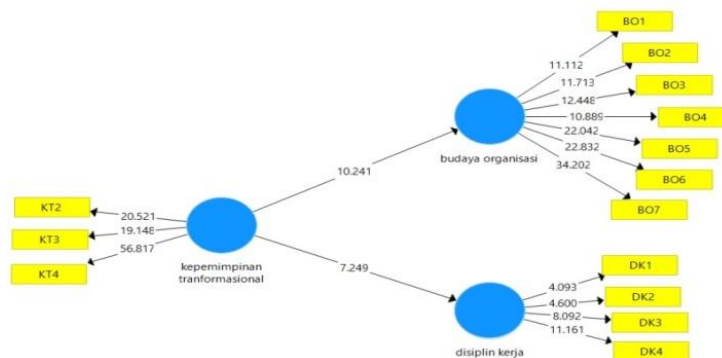
Tabel 5 Reliability And Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Averagae Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,914	0,926	0,932	0,644
Disiplin Kerja	0,807	0,861	0,864	0,614
Kepemimpinan Transformasional	0,898	0,912	0,933	0,823

Disimpulkan dari tabel tersebut bahwa konstruk dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbah's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70 dan nilai AVE diatas kriteria yang direkomendasikan > 0,50.

Inner Model

Untuk melihat hubungan antar konstruk dapat menggunakan *inner model*, *R-Square*, dan nilai signifikansi. Model *structural* dianalisis menggunakan *R-square*, signifikansi, dan uji t dari *path coefficients*.



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

R-square

R-square atau koefesien determinasi digunakan untuk menghitung dampak perubahan dari variabel endogeneous terhadap perubahan variabel eksogenous secara simultan. Berikut merupakan nilai *R-square* dengan menggunakan smartPLS.

Tabel 6 Nilai R-square
R SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
BUDAYA ORGANISASI	0,446	0,435
DISIPLIN KERJA	0,298	0,283

Nilai *R-square* dari variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,446 atau 44,6%. Artinya, sebesar 44,6% variabel budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sedangkan sebesar 55,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel kepemimpinan transformasional.

Nilai *R-square* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,298 atau 29,8%. Artinya, variabel disiplin kerja dipengaruhi sebesar 29,8% oleh variabel kepemimpinan transformasional. Dan sebesar 70,2% dijelaskan oleh variabel selain variabel kepemimpinan transformasional.

Fit Model

Fit model digunakan untuk mengukur gabungan dari model struktural dan model pengukuran. Agar model memenuhi kriteria *fit model* maka nilai SMSR <0,05. Batasan kriteria *fit model* yaitu nilai RMS theta <0,102, nilai SMSR <0,10 atau 0,08. Berikut ini merupakan hasil uji *fit model*.

Tabel 7 Hasil Fit Model

MODEL FIT		
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,094	0,166

d_ULS	0,925	2,880
d_G	0,707	0,853
Chi-Square	175,842	199,494
NFI	0,709	0,670
<hr/>		
rms Theta	0,250	

Berdasarkan pada hasil *fit model* diatas, nilai SMRS sebesar $0,094 < 0,10$, maka *fit model* memenuhi kriteria. Hal ini berarti struktur model tersebut valid untuk digunakan dalam objek penelitian.

Path Coefficients

Untuk melihat diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis. Untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan fungsi *Bootstrapping* melalui smartPLS 3.0. Hipotesis diterima apabila tingkat signifikansi yang dimiliki $< 0,05$ atau t value lebih besar dari nilai kritisnya dengan menggunakan t statistik dengan signifikansi 5% sebesar 1,96.

Tabel 8 Path Coefficients

PATH COEFICIENTS				
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional - > Budaya Organisasi	0,668	10,241	0,000	Berpengaruh
Kepemimpinan Transformasional - > Disiplin Kerja	0,546	7,249	0,000	Berpengaruh

Nilai p-value yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel budaya organisasi.

Nilai p-value menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditak dan H_a diterima, sehingga hal tersebut menerangkan adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel disiplin kerja.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Artinya, jika terdapat peningkatan pada kepemimpinan transformasional, hal tersebut akan menyebabkan peningkatan pada budaya organisasi. Karena, pemimpin transformasional memiliki sifat yang mampu memberi motivasi untuk bawahannya.
2. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kaitan yang erat dengan disiplin kerja. Artinya, kepemimpinan transformasional yang semakin baik akan meningkatkan disiplin kerja begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *R-square* yang menunjukkan adanya korelasi antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja yang semakin meningkat. Artinya, setiap perubahan yang dilakukan kepemimpinan transformasional sedikit banyak akan mempengaruhi disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Ariwibowo, O. (2010). Peran budaya organisasi. *Universitas Stuttgart*, 196.
- [2] Avilla, G. (2017). *Gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap kinerja karyawan*. 10(1), 129–140.
- [3] Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (*Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*). 1996, 124–135.
- [4] Bella Assel Belinda. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT (PERSERO) TELEKOMUNIKASI Tbk. WITEL MEDIA*. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2737/Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. \(Persero\) Telekomunikasi](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2737/Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20dan%20Kepemimpinan%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20pada%20PT.%20(Persero)%20Telekomunikasi)

- Indonesia Tbk Witel Medan.pdf?sequence=1
- [5] Cicilia Anggraeni dan Agus Iwhan Ariftian Zuhdi. (2020). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN. *Journal Management and Business Applied*, 1, 77–86.
- [6] creatormedia.my.id. (2021). *Budaya Organisasi menurut Kreitner dan Kinicki*. Creatormedia.My.Id. <https://creatormedia.my.id/budaya-organisasi-menurut-kreitner-dan-kinicki>
- [7] Ghassani Mutiara Ramadhani, Saryadi, W. (2013). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO PEMUDA SEMARANG SECTION BENGKEL*.
- [8] Heidjrachman Ranupandojo, S. H. (1995). *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=146482>
- [9] Herlin, H., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(1), 68–72. <https://djournals.com/arbitrase/article/view/42>
- [10] Jasinskas, E., Svagzdiene, B., & Simanavicius, A. (2016). *Impact of Organization Culture on l-Learning*. 12(4), 113–119. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2016.12-4.10>
- [11] Marchianti, A., Nurus Sakinah, E., & Diniyah, N. et al. (2017). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. In *Efektifitas Penyuluhan Gizi pada Kelompok 1000 HPK dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Kesadaran Gizi* (Vol. 3, Issue 3).
- [12] Ni Putu Ester Suniastuti, I. W. S. (2012). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH PARKIR KOTA DENPASAR*. 90-109.
- [13] Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *TEMA: Telaah Manajemen*, 6(1), 67–85.
- [14] Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=271373>
- [15] Sandu Siyoto;M.Ali Sodik. (2015). *DASARMETODOLOGI PENELITIAN*.
- [16] Sarwono, Y. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(3), 98528.
- [17] Selfy Selfiana. (2022). *Tingkatkan Produktivitas dengan Disiplin Kerja*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/selfy-selfiana/tingkatkan-produktivitas-dengan-disiplin-kerja-1y6B4Pr9dzf>
- [18] Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta Salemba Empat. <http://www.balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=17528>
- [19] Sugiyono, U. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- [20] Thoyib, A. (2005). *Pendekatan Konsep*. 1972, 173–177.
- [21] Yoan. (2018). *BAB 1 PENDAHULUAN*. 1–13. <http://repo.bunghatta.ac.id/2722/3/78>. YOAN 1510011311055 BAB I.pdf
- [22] Yukl, G. (2001). *Kepemimpinan dalam organisas*. Ndeks : Jakarta.,. https://perpustakaan.setneg.go.id/index.php?p=show_detail&id=12547