

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK) MAGERSARI KOTA MOJOKERTO**

Oleh

**SHERLY SEPTIA PUTRI**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak : Masalah dalam penelitian ini apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Penelitian ini dilakukan di Polsek Magersari Kota Mojokerto. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terhadap 40 anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS v.16.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah uji t (parsial) gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Uji f variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Dari koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R square (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,439 artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan**

*Abstract* : The problem in this study is whether transformational leadership style and organizational culture partially influence the performance of members of the Magersari Police Sector, Mojokerto City. Do transformational leadership style and organizational culture affect the performance of members of the Magersari Police Sector, Mojokerto City. This research was conducted at Magersari Police, Mojokerto City. In this study, the data collection technique used a questionnaire to 40 members of the Magersari Police Sector, Mojokerto City. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis, with instrument test, validity test, reliability test, classical assumption test, and coefficient of determination using SPSS v.16 application.

The conclusion of this study is that the t-test (partial) transformational leadership style (X1) and organizational culture (X2) have a significant effect on the performance of members of the Magersari Police Sector, Mojokerto City. The f-test of transformational leadership style variables (X1) and organizational culture (X2) was able to explain the performance variables of members of the Magersari Police, Mojokerto City. From the coefficient of determination shown by the value of R square (R<sup>2</sup>), which is 0.439, it means that the transformational leadership style variable (X1) and organizational culture (X2) is able to explain that the Employee Performance variable (Y) is 43.9%, while the rest is 56.1 % is explained by other variables not examined in this study.

**Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Penelitian ini diawali dari dua penelitian terdahulu yang telah dilakukan Putri Novitasari (2016), dan penelitian Kardinah Indrianna (2019) yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan sebagian variabel dari dua penelitian terdahulu yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Alasan pemilihan variabel-variabel tersebut

dikarenakan sesuai dengan adanya fenomena di lapangan. Dengan demikian dalam penelitian ini dilakukan replikasi modifikasi terhadap dua model pada penelitian terdahulu.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja merupakan bakat, dan kemampuan yang dimiliki dan dihasilkan dari dirinya sendiri. Kinerja adalah suatu keberhasilan dari individu dalam mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaannya. Kinerja dalam suatu organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila memiliki kemampuan kerja dan semangat kerja yang tinggi, dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat membantu perorangan atau kelompok untuk mengidentifikasi tujuan dalam suatu organisasi, dan dapat memotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guna menekan terjadinya kinerja seseorang menurun, maka perlu adanya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang bersifat merubah atau transformatif, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat bawahan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.(Rivai dan Sagala 2013:14).

Budaya organisasi merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Dalam suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai dasar organisasi, yang berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota dalam suatu organisasi. (Wardiah, 2016:196). Budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi sumber daya manusia, sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik.

Memiliki budaya organisasi yang baik tentunya akan membawa organisasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian maka akan dilakukan uji metode kerangka konseptual dari hasil replika modifikasi dengan menggunakan obyek penelitian di Polsek Magersari Kota Mojokerto yang beralamat di Jl. By Pass, Gunung Gedangan, Kecamatan Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61315. Polsek Magersari memiliki jumlah anggota 40 orang. Adapun responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Kepolisian di Polsek Magersari Kota Mojokerto.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja anggota kepolisian. Adapun rumusan masalah yang dikemukakan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi keuntungan suatu organisasi. (Robbins dan Judge,2015). Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Rivai dan Sagala, 2013:14). Sedangkan menurut Bass dan Yulk (2013:313), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan,

keaguman, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awal yang diharapkan oleh mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah cara atau metode seorang pemimpin yang memberikan kontribusi positif, dorongan, menginspirasi, dan memotivasi kepada para pengikutnya, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk bekerjasama dalam memajukan suatu perusahaan atau organisasi.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2010:263), terdapat indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut :

(1) Kharisma, pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. (2) Motivasi Inspiratif, pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. (3) Stimulasi Intelektual, pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. (4) Perhatian yang Individual, pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

### **Budaya Organisasi (X2)**

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam suatu organisasinya. (Sutrisno, 2015:2). Budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang telah diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. (Luthans, 2011:137). Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu

set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi. (Wardiah, 2016:196).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah cara seseorang berperilaku dalam suatu organisasi dan yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Coulter (2010:63), terdapat 7 indikator budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko)
2. *Attention to detail* (Perhatian Terhadap Detail)
3. *Outcome orientation* (Orientasi Hasil)
4. *People Orientation* (Orientasi Individu)
5. *Team Orientation* (Orientasi Terhadap Tim)
6. *Aggressiveness* (Agresivitas)
7. *Stability* (Stabilitas)

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012:95). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Hasibuan, 2013:10).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai sebagai prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengatakan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

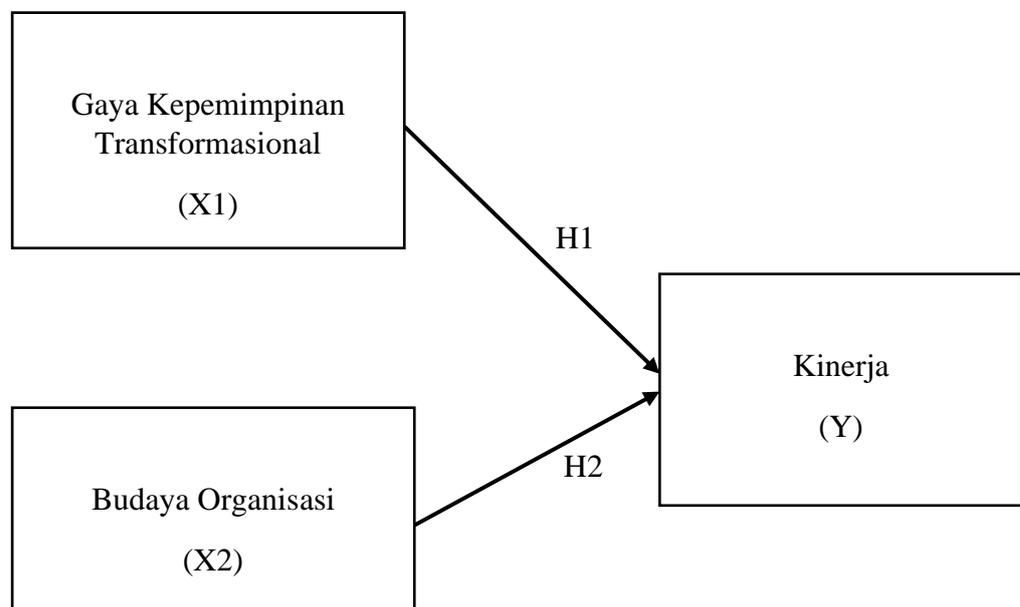
(1) Kualitas Kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.

## Kerangka Konseptual



## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif atau data berbentuk angka (*numeric*).

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Polsek Magersari Kota Mojokerto, yang beralamat di Jln. By Pass Mojokerto, Gn. Gedangan, Kec. Magersari, Kota Mojokerto. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian Polsek Magersari Kota Mojokerto yang berjumlah 40 orang anggota.

Sampel yang digunakan adalah 40 orang anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto, dengan menggunakan Sampel Jenuh (*Total Sampling*).

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh yaitu dengan membagikan kuesioner/angket kepada seluruh anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan buku.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrument**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 40 dengan tingkat signifikansi 5 % menunjukkan r tabel sebesar 0,3044. Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel gaya

kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil menunjukkan semua nilai cronbach's alpha  $> 0,70$ . Maka variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan memenuhi uji reliabilitas.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Nilai signifikansi  $0,592 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Nilai tolerance variabel  $X_1$  sebesar  $0,624 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,601 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerance variabel sebesar  $X_2$   $0,624 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,601 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

$$Y = 6,569 + 0,532 X_1 + 0,231 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar  $6,569$  berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai sama dengan  $0$  (nol), maka besarnya perubahan kinerja anggota ( $Y$ ) adalah  $6,569$ .

2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,532 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja anggota (Y) akan naik juga sebesar 0,532 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,231 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja anggota (Y) akan naik juga sebesar 0,231 begitupun sebaliknya.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y) adalah sebesar  $0,011 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,690 > t_{tabel} 2,026$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y) adalah sebesar  $0,049 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,033 > t_{tabel} 2,026$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y).

#### **Uji f (Uji Kelayakan Model)**

Nilai signifikansi f sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung  $14,465 > f_{tabel} 3,25$  sehingga hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,439 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mampu menjelaskan Kinerja Anggota (Y), jika di presentasikan yaitu sebesar 43,9% pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 56,1%.

### **IMPLIKASI**

#### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini mengandung implikasi bahwa kedepannya Polsek Magersari Kota Mojokerto harus memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinannya. Terciptanya kepemimpinan yang baik akan berdampak positif bagi kinerja anggota Kepolisian Polsek Magersari Kota Mojokerto.

#### **Budaya Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk kedepannya Polsek Magersari Kota Mojokerto yang berkaitan dengan budaya organisasi, yaitu perlu lebih menguatkan budaya organisasi yang ada dalam rangka meningkatkan kinerja para anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Magersari Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.

## **SARAN**

1. Bagi Polsek Magersari Kota Mojokerto

Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto, sehingga gaya kepemimpinan harus lebih menguatkan karena pemimpin memiliki peran penting dalam memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik. Pemimpin juga harus bisa memberikan perhatian pribadi kepada anggota secara individu, agar anggota merasa lebih nyaman dan efektif dalam bekerja. Budaya organisasi juga harus lebih diperhatikan, karena budaya organisasi juga memiliki peran sangat penting dalam meningkatnya kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel semangat kerja, motivasi kerja dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea*. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianna, Kardinah. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1* (2019): 119-126.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan*. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)*. Diponegoro *Jornal Of Management*, 7, 1-11.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Muhammad, E. Z. G. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Nurherdiansyah, M., Priadana, H. S., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Persero Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Novitasari, Putri (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Rajagukguk, T. (2017). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan*. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 124-137.
- Septyan, F. B., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81-88.



