



Optimalkan Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Singgih Danu Widodo*¹, Alex Winarno²

^{1,2}Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: singgihdanuw@student.telkomuniversity.ac.id, winarno@telkomuniversity.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-05-22 Revised: 2023-06-15 Published: 2023-07-06 Keywords: <i>Transformational Leadership Style;</i> <i>Organizational Culture;</i> <i>Employee Performance.</i>	The study aims to explore the relationship between transformational leadership, organizational culture, and employee performance in the Klaten County Public Works and Spatial Planning Agency. The Public Works and Spatial Planning Agency is one of the government institutions engaged in the development of infrastructure and public services. Through a survey of 75 employees, the study found a positive and significant relationship between transformational leadership and employee performance, as well as between organizational culture and employee performance. These findings suggest that leaders in public institutions should prioritize the development of transformational leadership and a positive organizational culture to improve employee performance and improve public services. The results of the study reinforce that transformational leaders can inspire and motivate employees to exceed their duties and take responsibility for their work. A positive organization that values employee well-being, diversity, and inclusion can foster a sense of belonging and loyalty among employees.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-05-22 Direvisi: 2023-06-15 Dipublikasi: 2023-07-06 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan Transformasional;</i> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Studi ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan salah satu institusi pemerintah yang bergerak dalam pengembangan infrastruktur dan pelayanan publik. Melalui survei terhadap 75 karyawan, studi ini menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, serta antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa para pemimpin di institusi publik harus memprioritaskan pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan pelayanan publik. Hasil studi mempertegas bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melebihi tugas mereka dan mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang positif yang menghargai kesejahteraan karyawan, keragaman, dan inklusi dapat membina rasa memiliki dan loyalitas di antara karyawan.

I. PENDAHULUAN

Aktivitas para pekerja yang berada di lingkungan instansi pemerintah berbeda dengan aktivitas karyawan di suatu perusahaan. Perbedaan ini merujuk kepada norma dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi itu sendiri. Aturan karyawan adalah kumpulan dari hasil interaksi antara atasan dengan karyawan di suatu perusahaan, menyebabkan adanya interaksi yang melahirkan aturan di lingkungan tersebut. Contohnya: suatu organisasi membuat kesepakatan kerja bersama karyawan. Di samping adanya kesepakatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka hal itu termasuk unsur penting dalam memuaskan kebutuhan para karyawan untuk jangka panjang. Pegawai dalam

suatu instansi pemerintah (ASN) yang merujuk pada PP RI No.11/2017 membahas mengenai pengelola PNS (Pegawai Negeri Sipil) menyatakan bahwasanya ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan profesi untuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) serta pegawai pemerintahan melalui kontrak kerja pekerja lembaga pemerintah. Karyawan ASN merupakan PNS dan pegawai pemerintahan dalam kontrak kerja dimana pegawai tersebut diangkat oleh pembina kepegawaian serta diberi tugas-tugas di sebuah posisi pemerintahan negara dengan gaji yang diberi sesuai aturan UU yang berlaku.

Dalam memenuhi pelayanan kepada masyarakat berdasarkan target yang sudah ditentukan, Dinas PUPR memerlukan SDM yang kompeten.

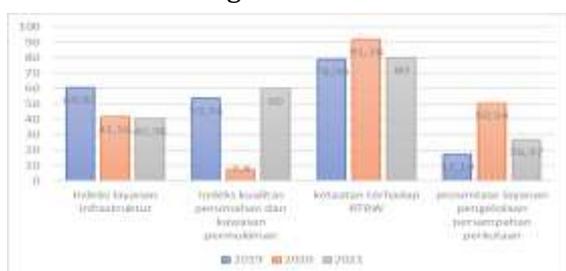
SDM mempunyai peranan krusial pada pencapaian tujuan suatu instansi/lembaga, baik pimpinan maupun pegawai. Memiliki SDM yang berpotensi serta bermutu amat diperlukan dalam perkembangan suatu kelompok. Setiap organisasi di tengah perkembangan zaman era globalisasi yang terjadi saat ini, terus berupaya dalam meningkatkan dan mengembangkan organisasinya guna mendapatkan kemajuan serta pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Hingga, kinerja ialah hal terpenting untuk tiap karyawan, sehingga melalui keberadaan evaluasi kinerja menandakan pegawai menarik perhatian para manajer. Bahkan pula meningkatkan semangat pegawai agar sukses.

Sebagai organisasi yang berfungsi menjalankan pelayanan publik, Dinas PUPR Kabupaten Klaten melakukan pengukuran kinerja secara rutin setiap tahunnya. Data capaian kinerja organisasi DPUPR Kabupaten Klaten diperlihatkan pada Tabel 1. Capaian kinerja organisasi dapat mencerminkan capaian kinerja SDM yang berarti bahwa jika kinerja SDM tinggi, mencerminkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

Tabel 1. Capaian Kinerja Organisasi

Indikator Kinerja	Target dan Realisasi					
	2019		2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Indeks layanan infrastruktur	36.44	60.87	37.3	41.56	38.16	40.38
Indeks kualitas perumahan dan kawasan permukiman	45.27	53.76	49.48	7.4	53.7	60
Ketaatan terhadap RTRW	79.2	78.98	79.6	91.78	80	80
Persentase layanan pengelolaan persampahan perkotaan	16.63	17.19	17.21	50.54	17.92	26.97

Untuk memperjelas analisis capaian kinerja organisasi yang mencerminkan sumber daya manusia sebagaimana yang tersaji pada Tabel 1 maka pada Gambar 1 ditunjukkan grafik tentang capaian kinerja indikator strategis organisasi pada kurun waktu tiga tahun terakhir.



Gambar 1. Grafik Capaian Kinerja Organisasi Berdasarkan Indikator Strategis

Berdasarkan data yang diperlihatkan dalam Gambar 1 dapat diketahui bahwasanya capaian kinerja indikator strategis organisasi mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan oleh data pada

indikator indeks layanan infrastruktur. Pada tahun 2021 capaian kinerja lebih rendah dibandingkan dengan capaian dua tahun terakhir. Pada indikator kualitas perumahan dan kawasan permukiman capaian kinerjanya juga mengalami fluktuasi, bahkan pada tahun 2020 lebih rendah dari target yang sudah ditetapkan organisasi. Pada indikator ketaatan terhadap RT/RW dalam kurun tiga tahun terakhir juga mengalami kecenderungan yang sama dimana capaian kinerja organisasi pada tahun 2021 lebih rendah dibanding dengan tahun 2020 yaitu sebesar 11,78%. Kondisi yang hampir sama ditemukan pada indikator persentase layanan pengelolaan persampahan perkotaan dimana capaian kinerja pada indikator ini pada tahun 2021 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2020 yaitu sebesar 23,57%.

Tabel 2. Hasil Pra Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Pemimpin merupakan sosok yang tegas, berwibawa, dan dapat dijadikan panutan bagi karyawannya.	-	-	9.5%	57.1%	33.3%
Pemimpin mampu memberikan arahan motivasi kerja dan inspirasi kepada karyawan dalam organisasi	-	-	-	47.6%	53.4%
Pemimpin mengadakan pelatihan karyawan dan tidak segan membantu karyawan yang sedang menghadapi kesulitan	-	-	4.8%	28.6	66.7%
Pemimpin memberikan penanganan langsung terhadap masalah yang terjadi di lapangan dan memahami kebutuhan kepada karyawan	-	-	-	38.1%	61.9%

STS= Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S= Setuju; SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada indikator pemimpin merupakan sosok yang tegas, berwibawa, dan dapat dijadikan panutan bagi para karyawannya dan indikator pemimpin mengadakan pelatihan karyawan dan tidak segan membantu karyawan yang sedang menghadapi kesulitan merupakan aspek yang masing harus ditingkatkan.

Tabel 3. Hasil Pra Kuesioner Budaya Organisasi

Indikator	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Pemimpin merupakan sosok yang tegas, berwibawa, dan dapat dijadikan panutan bagi karyawannya.	-	-	9.5%	57.1%	33.3%
Pemimpin mampu memberikan arahan motivasi kerja dan inspirasi kepada karyawan dalam organisasi	-	-	-	47.6%	53.4%
Pemimpin mengadakan pelatihan karyawan dan tidak segan membantu karyawan yang sedang menghadapi kesulitan	-	-	4.8%	28.6	66.7%
Pemimpin memberikan penanganan langsung terhadap masalah yang terjadi di lapangan dan memahami kebutuhan kepada karyawan	-	-	-	38.1%	61.9%

STS= Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S= Setuju; SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 3 jawaban responden untuk semua indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi memberi petunjuk tentang perlunya penguatan budaya. Penguatan budaya organisasi dan peran gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang dapat memperbaiki tingkat kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat memahami bagaimana peran dari masing-masing faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan sektor publik khususnya di Indonesia”.

Penelitian sebelumnya juga belum banyak mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan juga kinerja karyawan, terutama di lingkungan sektor publik. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperdalam pemahaman tentang peran dari masing-masing faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan publik di sektor publik Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah menjelajahi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan salah satu institusi pemerintah yang bergerak dalam pengembangan infrastruktur dan pelayanan publik.

II. METODE PENELITIAN

Peneliti ini memakai metode kuantitatif dengan jenis riset deskriptif. Metode riset kuantitatif ialah metode riset yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme yang digunakan guna penelitian pada populasi dan suatu sampel, mengumpulkan data, serta analisa data yang sifatnya statistik dalam melakukan uji hipotesis Sugiyono (2019). Riset deskriptif ialah jenis riset yang mampu memberi deskripsi ataupun pemaparan terhadap sebuah peristiwa dengan jelas tanpa memperlakukan sebuah obyek pengamatan secara khusus (Sujarweni & Supriyadi, 2019). Total sampel sebanyak 75 orang karyawan yang diperoleh dengan menggunakan metode slovin dari jumlah populasi 294 orang karyawan pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bobot persentase sebesar 82.70%, bobot persentase ini tergolong berkriteria baik. Tanggapan responden mengenai budaya organisasi didapatkan bobot persentase sebesar 82.56%, tergolong berkriteria baik. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai didapatkan bobot persentase sebesar 77.92%, tergolong berkriteria baik. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.326	2.632		1.644	.105
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.294	.072	.483	4.109	.000
	Budaya Organisasi	.275	.093	.348	2.960	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bersumber Tabel 4 maka didapatkan output rumus dari regresi linier berganda, diantaranya:

$$Y = 4.326 + 0.294X_1 + 0.275X_2$$

Melalui output rumus regresi tersebut, maka bisa dipaparkan diantaranya, konstanta senilai 4.326, bermakna juga bila gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi nilainya 0 serta tidak berubah, maka kinerja pegawai bobotnya akan tetap bernilai 4.326. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional didapatkan senilai 0.294 dengan artian positif, yang bermakna bila gaya kepemimpinan transformasional naik 1 satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan, maka kinerja pegawai dapat menurun senilai 0.294. Koefisien regresi budaya organisasi diperoleh senilai 0.275 dengan artian positif, yang bermakna bila budaya organisasi naik 1 satuan, sedangkan variabel *independent* lainnya konstan, maka kinerja pegawai merasakan peningkatan senilai 0.275.

Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai, didapatkan t-hitung senilai 4.109 (t-hitung 4.109 > t-tabel 1.993) serta signifikansinya (pvalue) 0.000 (0.000 < 0.05), maka H1 diterima bahwasanya secara persial gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Kab. Klaten. Hasil pengujian hipotesis budaya

organisasi, diperoleh output t-hitung senilai 2.960 ($t\text{-hitung } 2.960 > t\text{-tabel } 1.993$) serta signifikansinya ($p\text{value}$) 0.004 ($0.004 < 0.05$), maka H2 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwasanya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Pada Tabel 5 ditampilkan hasil uji hipotesis tiga (H3).

Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2174.844	2	1087.422	58.194	.000 ^b
	Residual	1345.394	72	18.686		
	Total	3520.237	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bersumber Tabel 5, output uji hipotesis secara bersamaan menggunakan pengujian f, didapatkan f-hitung senilai 58.194 serta signifikansinya ($p\text{value}$) yang bernilai 0.000. Kemudian dilakukan perbandingan terhadap nilai ftabel dan probabilitasnya 5%, lantaran output f-hitung $>$ f-tabel ($58.194 > 3.122$) serta signifikansinya ($p\text{value}$) $0.000 < 0.05$, maka H3 diterima, hingga bisa dipaparkan bahwasanya secara simultan budaya kerja signifikansinya berdampak pada kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Klaten. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.607	4.32273

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bersumber dari Tabel 6, output koefisien determinasi yang dipaparkan dimana skor r-square didapatkan senilai 0.618 ataupun 61.8%, kondisi tersebut memapaekan bahwasanya senilai 61.8% kontribusi dampak variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi pada variabel terikat kinerja pegawai, sementara selebihnya bernilai 38.2% ialah kontribusi dampak terhadap variabel terikat kinerja pegawai dari variabel lainnya yang tidak dibahas riset berikut. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan juga kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan sektor publik. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor dan lingkungan organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan memberikan ruang untuk inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai transformasional, seperti partisipasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah bersama.

Namun, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan adalah penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, sehingga generalisasi hasil penelitian ini untuk lingkungan sektor publik yang berbeda harus dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, sementara ada faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sektor publik.

Penelitian ini juga memberikan wawasan tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan juga budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di lingkungan sektor publik. Pimpinan di sektor publik dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai transformasional. Hal ini dapat juga dilakukan melalui pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, kolaborasi antara departemen atau unit kerja, serta memberikan ruang untuk inovasi dan pemecahan masalah bersama. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan nasional, penting untuk terus memperdalam pemahaman tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. Dengan memperkuat kepemimpinan transformasional dan membangun budaya organisasi yang mendukung, diharapkan sektor publik dapat memberikan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat dan juga pembangunan nasional secara keseluruhan.

Secara praktis, temuan ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan dan praktisi di sektor publik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Misalnya, pimpinan dan manajer di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber inspirasi untuk pengembangan teori dan konsep tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam konteks sektor publik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini juga berhasil menjelajahi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan juga kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini, temuan-temuan ini memberikan kontribusi yang penting dalam memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor publik dan juga memberikan arahan bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

B. Saran

Kepemimpinan transformasional dan juga budaya organisasi yang mendukung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dalam pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di sektor publik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JiIP*, 1-17.
- Almutairi, D. O. (2016). The Mediating Effect of Organizational Commitment on The Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Performance. *Canadian Center Of Science and Education*.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*.
- Antoni, W., & Asri, D. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam. *JESYA*, 2614-3259.
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*. Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JIMMBA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*.
- Darodjat, A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Darodjat, A. (2015). *Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Diana , M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organsasi*. . Bandung: Alfabeta.
- Furi, P. I. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi di kantor Dana Pensiun Telkom*. Bandung : Open Library Telkom University.
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *JAB (Jurnal Administrasi Bisnis)*.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.