

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan Selama Masa Pandemi Covid-19

Elsa Safitri¹ Dina Mellita^{✉2}

Manajemen, Universitas Bina Darma, Palembang

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) provinsi Sumatera selatan. Metode penelitian yang digunakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. seluruh pegawai BKKBN provinsi Sumatera selatan berjumlah 90 pegawai. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (thitung 14.231 > ttabel 1.987). terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (thitung 3.885 > ttabel 1,986). Terdapat hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Fhitung 289.318 > Ftabel 3,10). Berdasarkan data R Square sebesar 0,869, artinya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 86,9, sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen X1 dan X2

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai

Copyright (c) 2022 Dina Mellita

✉ Corresponding author :

Email Address : dinamellita@binadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Dunia sedang menjalani ujian global akibat pandemi penyakit virus corona atau secara resmi disebut oleh WHO disingkat SARS-Cov-2 atau ditulis Singkatan Covid-19. Covid-19 diyakini berasal dari pasar makanan laut di Wuhan, sebuah kota di China pada akhir tahun 2019. Virus Corona merupakan virus yang menyerang sistem pernapasan dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti gangguan pernapasan ringan, infeksi paru-paru dan bahkan kematian. Dengan penyebaran virus Covid-19 yang begitu cepat, sangat penting bagi para pemimpin dari WHO hingga pemerintah di berbagai negara untuk membuat mekanisme pembatasan jarak antar negara. Hal ini bertujuan untuk memutus mata rantai penularan virus Covid-19 (D'auria & Smet, 2020).

Pemerintah Indonesia telah berupaya dengan membuat aturan PSBB yang diatur ddalam PERMENKES Nomor 9 Tahun 2020 tentang "Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019". Ini menjadi aturan dari segala bidang tentang libur sekolah, tempat kerja, kegiatan keagamaan, kegiatan

ditempat atau fasilitas umum, kegiatan sosial dan budaya, media transportasi dan pembatasan kegiatan lainnya (KEMENKES, 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal, penulis menemukan adanya perubahan sistem kerja selama masa pandemi, menurut Kepala BKKBN Provinsi Sumatera Selatan yang mengatakan bahwa penerapan di rumah (WFH-WFO) untuk karyawan relatif baik. Di masa pandemi Covid-19, Direktur BKKBN Provinsi Sumatera Selatan, khususnya perubahan Surat Edaran Gubernur tentang penerapan sistem kerja bagi pegawai negeri sipil dan pegawai non-PNS di lingkungan kerja. rangka pencegahan penyebaran Covid 19. BKKBN Provinsi Sumatera Selatan telah menerapkan *Work from Home and Work in the Office* (WFH-WFO) sebesar 75% WFH dan 25% WHO, namun jam kerja mereka sendiri tetap sama seperti biasanya untuk berangkat kerja pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB. Perubahan sistem kerja yang terjadi mempengaruhi kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19, khususnya kurangnya pengawasan saat bekerja dari rumah membuat mereka kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. staf BKKBN di Provinsi Sumatera Selatan dan frustrasi di masyarakat dengan perhatian manajemen, kepemimpinan organisasi

Dampak dari pandemi Covid-19 dan mengikuti pedoman pemerintah tentang *social distancing* telah mengubah pola perilaku kehidupan kita sehari-hari. Bahkan pengaturan kerja dilakukan secara *online* atau virtual *Work From Home* untuk mencegah penyebaran pandemi virus Covid-19. Menciptakan budaya organisasi yang efektif di masa pandemi Covid-19 membutuhkan adaptasi. Sehubungan dengan banyaknya perubahan tatanan kehidupan, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam berorganisasi perlu penyesuaian yang perlu dilakukan terhadap budaya organisasi selama masa pandemi Covid-19. (Sidik & Sutoyo, 2020). Budaya organisasi ini menurut Siagian (Hairudinor, Setio Utomo, 2020) merupakan persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Robbins (Wulandari & Ratnawati, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat sangat mempengaruhi perilaku karyawan dan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan

Dalam situasi seperti pandemi virus Covid-19, peran kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan manajemen krisis. Bagi para pemimpin, manajemen krisis seperti seni mengubah kurva ke bawah menjadi kurva ke atas. Menurut Edison dkk (Feri et al., 2020) seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan tertentu dan keberhasilannya sangat bergantung pada kepemimpinan mereka. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya yang ada. Pemimpin harus mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan profesional mereka di luar harapan dan minat, dan memberikan stimulasi intelektual yang ideal dan pengaruh melalui kebaikan pribadi. Semua ini mengarah pada keterlibatan karyawan yang luar biasa, produktivitas berkelanjutan, efisiensi organisasi yang tinggi, dan tingkat kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi di era pandemi ini. Sejalan dengan pernyataan Jufrizen (Rivai, 2018) faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Selain itu pemimpin yang menanamkan motivasi kerja pada bawahannya membantu memperkuat kegiatan mereka, membimbing tindakan bawahan

mereka, dan membimbing karyawan mereka menuju tujuan yang perlu mereka capai (I Gede Utarayana, 2020).

Benjamin & Flynn (Asriana, Sri Mintarti, 2020) pemimpin dengan gaya transformatif dapat menginspirasi orang lain untuk optimis tentang masa depan, memproyeksikan visi ideal, dan mengkomunikasikan visi tersebut sehingga dapat dicapai. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi orang untuk tumbuh dan tampil di tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka harapkan (Calvin Alfa Tangkudung & Rita N. Taroreh, 2021). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) provinsi Sumatera selatan sangat berpengaruh baik pada kinerja pegawai yang didukung oleh sikap dan kepribadian, visi yang kuat, kesadaran tujuan, visi secara efektif serta konsisten dan fokus. Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) provinsi Sumatera selatan termasuk pemimpin yang baik (*good leader*) yang menunjukkan nilai-nilai dari gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini tercermin dari sikap bawahannya yang terlihat ramah dan berintelektualitas tinggi.

Penerapan gaya kepemimpinan inovatif di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Selatan sangat efektif dalam kinerja pegawai, didukung oleh sikap dan kepribadian, visi yang kuat, rasa tujuan, efektivitas dan konsistensi. pengaruh yang baik. visi dan fokus. Kepala BKKBN Provinsi Sumatera Selatan adalah pemimpin luar biasa yang menunjukkan nilai gaya kepemimpinan yang inovatif. Hal ini tercermin dari sikap bawahannya yang ramah dan sangat cerdas. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang efektif dari Dirjen Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Selatan. Mengingat misi penting BKKBN dalam berinteraksi dengan masyarakat, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan harus berkembang seiring dengan berkembangnya paradigma baru dengan globalisasi, agar tidak menjadi pemimpin yang ketinggalan zaman. Mengingat situasi pandemi saat ini betapa pentingnya peran pemimpin, pemimpin perlu berkembang dalam hal gaya kepemimpinan untuk berhasil membimbing bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. . Direktur Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumsel itu visioner, bersahabat dengan bawahannya, ambisius dan sangat cerdas

Berdasarkan uraian di atas serta belum adanya penelitian yang dilakukan di Badan kependudukan dan keluarga berencana nasional mengenai pengaruh organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan Selama Masa Pandemi Covid-19". Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu, 1) Untuk mengetahui Bagaimana Budaya Organisasi di BKKBN provinsi Sumatera selatan. 2) Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai di BKKBN provinsi Sumatera selatan. 2) Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai di BKKBN provinsi Sumatera selatan. 4) Untuk

mengetahui Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN provinsi Sumatera selatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan kurangnya penelitian yang dilakukan di BKKBN tentang dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan selama pandemi, peneliti percaya bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformatif staf Kami tertarik untuk lebih lanjut menyelidiki dampak dari Kinerja Badan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Selatan (BKKBN) selama Pandemi Covid-19". Budaya organisasi BKKBN Sumatera Selatan adalah 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Selatan 2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Selatan. 3) Menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional BKKBN, Sumatera Selatan.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hubungan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini variabel terkait (pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan Selama Masa Pandemi Covid-19).

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* merupakan jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Maka sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKKBN provinsi Sumatera selatan yang berjumlah 90 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menghadirkan responden dengan serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis, dan dengan mengarahkan pertanyaan dan jawaban kepada yang berwenang untuk memberikan data yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, atau digunakan untuk mengumpulkan informasi. Dokumentasi juga dilakukan dengan mengumpulkan data dari buku-buku, jurnal, dll dari literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mempelajari data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	BO1	0.619	0.444	Valid

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	BO2	0.556	0.444	Valid
	BO3	0.793	0.444	Valid
	BO4	0.607	0.444	Valid
	BO5	0.842	0.444	Valid
	BO6	0.825	0.444	Valid
	BO7	0.842	0.444	Valid
	BO8	0.825	0.444	Valid
	BO9	0.962	0.444	Valid
	BO10	0.842	0.444	Valid
	BO11	0.752	0.444	Valid
	BO12	0.602	0.444	Valid
	Gaya Kepemimpinan	GK1	0.848	0.444
GK2		0.986	0.444	Valid
GK3		0.708	0.444	Valid
GK4		0.848	0.444	Valid
GK5		0.767	0.444	Valid
GK6		0.986	0.444	Valid
GK7		0.848	0.444	Valid
GK8		0.986	0.444	Valid
GK9		0.986	0.444	Valid
GK10		0.986	0.444	Valid
GK11		0.582	0.444	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.768	0.444	Valid
	KK2	0.854	0.444	Valid
	KK3	0.747	0.444	Valid
	KK4	0.850	0.444	Valid
	KK5	0.768	0.444	Valid
	KK6	0.983	0.444	Valid
	KK7	0.807	0.444	Valid
	KK8	0.983	0.444	Valid
	KK9	0.983	0.444	Valid
	KK10	0.811	0.444	Valid

Dari Tabel 1, kita dapat melihat bahwa setiap elemen proposisi memiliki nilai positif dengan r_{hitung} > r_{tabel} (0,444). Oleh karena itu, semua pernyataan dinyatakan valid. Uji kepercayaan terbukti dari besarnya nilai Kornback alpha untuk masing-masing variabel. Cornbach Alpha digunakan untuk menunjukkan konsistensi tanggapan responden terhadap semua item. Dalam uji reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai kesalahan Kornbach lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas dari

Variable	Cornbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
----------	------------------	-------------	------------

Budaya Organisasi	0,929	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,963	0,60	Reliabel
Kinerja	0,952	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas, kita dapat melihat bahwa nilai total *Cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (nilai alpha standar). Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.634	1.833		-.346	.730
Budaya_Organisasi	.655	.046	.772	14.231	.000
Gaya_Kepemimpinan	.215	.055	.211	3.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka atau thitung $>$ ttabel, maka terdapat hubungan antara X1 dan Y. $ttabel = t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,05/2;90-2-1) = t(0,025;87) = 1,987$. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung $14,231 >$ ttabel $1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka atau thitung $>$ ttabel, maka terdapat hubungan antara X2 dan Y. $ttabel = t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,05/2;90-2-1) = t(0,025;87) = 1,987$. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,885 >$ t tabel $1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak diterima yang berarti terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji F (Model Summary)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2208.876	2	1104.438	289.318	.000 ^b
	Residual	332.113	87	3.817		
	Total	2540.989	89			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

$$F_{tabel} = f(k; n - k) = f(2; 90 - 2) = f(2; 88) = 3,10$$

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar dan diolah menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang diukur yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional maka menghasilkan angka terhadap kinerja pegawai, terdapat nilai interval yang menghasilkan bahwa pertanyaan responden banyak memilih setuju maka dari itu kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan selama masa pandemi covid-19 memiliki budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya

untuk nilai signifikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dari variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 289,318 > F_{tabel} 3,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif bagi pegawai khususnya di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi (*adjusted R square*). Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.866	1.95381

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

Berdasarkan output diatas diketahui R Square sebesar 0,869, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 86,9, sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen X1 dan X2.

SIMPULAN

Didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 1,987, maka nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar nilai $t_{hitung} 14,231 > t_{tabel} 1,987$, Disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Didapatkan hasil t_{hitung} sebesar $t_{hitung} = 1,987$, maka nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y, $t_{hitung} 3,885 > t_{tabel} 1,986$, Disimpulkan bahwa H2 tidak diterima yang berarti terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah $F_{hitung} 289,318 > F_{tabel} 3,10$. Disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Referensi :

- Asriana, Sri Mintarti, S. Z. Za. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 217-234.
- Calvin Alfa Tangkudung, & Rita N.Taroreh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382-1391.
- D'auria, G., & Smet, A. De. (2020). Kepemimpinan di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona dan Tantangan di Masa Depan. *Mckinsey.Com*, 34(1), 4-10.
https://www.mckinsey.com/id/~/_/media/mckinsey/locations/asia/indonesia/our-insights/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak-and-future

- challenges/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak.pdf
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairudinor, Setio Utomo, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 48–54.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- I Gede Utarayana, I. G. A. D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. 15(2), 1–23.
- KEMENKES. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). *Parallax*, 9–19. <https://doi.org/10.4324/9781003060918-2>
- Rivai, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 69–79. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 43–57. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>