

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera

**Budi Akhmad Tarigan¹, Shinta Rahmani², Rahmat Hidayat³, Taqwa Sultan⁴,
Antonius Rino Vanchapo⁵, Agus Setiono⁶**

¹Prodi Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

²Universitas Mercu Buana

³Universitas An Nur Lampung

⁴Politeknik Negeri Kupang

⁵STIKES Faathir Husada

⁶Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

e-mail: batarigan@gmail.com¹, shinta.rahmani@mercubuana.ac.id²,
hidayatrahmat677@gmail.com³, tatandentha@gmail.com⁴,
van_chapo@yahoo.com⁵, agus.idn@gmail.com⁶

Abstrak

Disiplin kerja karyawan akan dapat ditingkatkan, seiring dengan terselenggaranya kegiatan yang dikelola oleh pemimpin yang memiliki kemampuan dan kreativitas dalam mengelola berbagai kegiatan yang dilakukan dengan baik, efisien dan tersusun dengan baik. Dari data yang diperoleh peneliti, sebagai salah satu komponen dalam disiplin kerja, ditemukan adanya peningkatan jumlah keterlambatan di PT Mandiri Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera. Penelitian ini menggunakan kuantitatif pendekatan deskriptif korelasional. Sampel berjumlah 32 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengambilan data tadi dilakukan dengan instrumen angket dengan menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji-F dan uji regresi berganda. Analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional variabel gaya dan disiplin kerja tergolong baik, serta iklim organisasi tergolong baik tergolong kondusif. Hasil korelasi menggambarkan: (1). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pengaruh $0,000 < 0,05$ terhadap disiplin kerja, (2). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap $0,040 < 0,05$ pada disiplin kerja. (3). Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja ($R = 0,888$). Kesimpulannya, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee work discipline will be improved, in line with the implementation of activities which is managed by leaders who have the ability and creativity in managing various activities that are carried out properly, efficiently and well-organized. From the data obtained by researchers, as a component of work discipline, it was found that there was an increase in the number of delays at PT Mandiri Sejahtera. This study aims to describe the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance at PT Mandiri Sejahtera. This study uses a quantitative descriptive correlational approach. A sample of 32 people was selected using a purposive sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire instrument using a Likert scale. Data were analyzed using the F-test and multiple regression tests. This descriptive analysis shows that the

transformational leadership style and work discipline variables are classified as good, and the organizational climate is classified as good and conducive. Correlation results describe: (1). Leadership style has a significant effect of $0.000 < 0.05$ on work discipline, (2). Organizational climate has a significant effect on $0.040 < 0.05$ on work discipline. (3). The Contribution of Leadership Style and Organizational Climate to Work Discipline ($R = 0.888$). In conclusion, Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance at PT Mandiri Sejahtera.

Keywords : Transformational Leadership Style, Organizational Climate, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain (Mulyasa, 2002:118). Menurut Helmi (2016 : 39) : “disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kedisiplinan diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi produktifitas dan efektifitas kerja dalam suatu organisasi. Jadi disiplin kerja merupakan sikap seseorang/ karyawan dalam mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini pemimpin mempunyai peranan penting sebagai agen perubahan dengan memperhatikan prinsip-prinsip adil, terbuka dan selalu bersikap positif. Menurut Northouse (2013:176), gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dicetuskan oleh Downton (1973). Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Bass (2006:5) mengistilahkan kepemimpinan transformasional sebagai “Fours I’s”, yang meliputi “pengaruh individual(individualized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration)”. Taguiri dan Litwin (1968) dalam Hendayat (2012:141) mengartikan bahwa Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Faktor disiplin kerja karyawan akan mampu terbangun seiring penyelenggaraan kegiatan organisasi yang dikelola oleh pimpinan yang memiliki kemampuan dan kecerdasan dalam mengelola berbagai kegiatan yang dilaksanakan dengan baik, terarah dan terprogram. Hal ini ditunjang dengan hasil studi pendahuluan di PT Mandiri Sejahtera.

Peneliti mengambil data rekap kehadiran dalam rentang tiga tahun. Berdasarkan data diatas ditemukan jumlah ketelambatan yang semakin meningkat direntang September 2021 sampai dengan Februari 2022, untuk mengetahui penyebab kurangnya kedisiplinan yang terjadi. Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*), dan transformasional. Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan diawal merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih atau mengambil suatu keputusan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, misalnya menransformasikan visi menjadi realita, mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Usman, 2011:333).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata transformasi adalah perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya). Contoh: Asia tenggara diliputi suasana transisi dan -akibat kemenangan mereka, terjemahan puisi yang baik kerap kali

menuntut transformasi secara besar-besaran. Arti lainnya dari transformasi adalah perubahan struktur gramatikal menjadi struktur gramatikal lain dengan menambah, mengurangi, atau menata kembali unsur-unsurnya.

Transformasi adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Transformasi memiliki arti dalam bidang ilmu linguistik. Transformasi memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga transformasi dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Burn dalam Northouse (2013:176) menyatakan "kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut." Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Berdasarkan pendapat Bass dalam Karim (2010: 46), ada 12 faktor kepemimpinan transformasional yang meliputi item mengenai atribut charisma, idealized influence, inspirational leadership, intellectual stimulation, individual consideration, contingent reward, management by exception active, management by exception passive, laissez faire leadership, extra effort, effectiveness, dan satisfaction. Halpin (1971) dalam Hendayat (2012: 142), telah mengidentifikasi, kontinum iklim organisasi berdasarkan hasil penelitiannya dengan menggunakan Organizational Climate Description Questionare (OCDQ).

Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Pada intinya, terdapat enam klasifikasi iklim organisasi, yaitu : (1). Open Climate yang menggambarkan situasi dimana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerjasama, dan adanya keterbukaan; (2). Autonomous Climate, yaitu situasi dimana ada kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka; (3). The Controlled Climate yang ditandai dengan penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama; (4). The Familiar Climate, yaitu adanya rasa

kesejawatan yang tinggi antara pimpinan dan anggota; (5). The Paternal Climate, yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota; dan (6). The Closed Climate, yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya. Iklim organisasi erat kaitannya dengan tugas seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Gibson, et al., 1973, dalam Usman.,2011:203).

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Sejahtera.

Kriteria populasi akan diambil datanya sebagai data penelitian yaitu karyawan yang berstatus pegawai dan kontrak dengan masa kerja > 2 tahun. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:118). Penelitian ini dilakukan dengan tehnik purposive sampling. Kemudian akan dijadikan sampel penelitian menggunakan taraf kesalahan 5% atau 0.05. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d2)+1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Populasi D = taraf nyata atau batas kesalahan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu Kuesioner A, B, dan C. Lembaran pertama kuesioner berisikan karakteristik karyawan, yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Item pertanyaan tersebut checklist dan isian. Setelah itu diikuti oleh pengisian kuesioner A tentang kepemimpinan transformasional. Kuesioner B berisikan pertanyaan tentang iklim organisasi. Kuesioner C merupakan kuesioner untuk disiplin kerja karyawan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4, dimana

- 1 = sangat tidak setuju jika pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami,
 - 2 = tidak setuju jika pernyataan tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami,
 - 3 = setuju jika pernyataan sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami, dan
 - 4 = sangat setuju jika pernyataan sangat sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.
- Sedangkan untuk pernyataan negatif (unfavorable) jawaban
- 4 = sangat tidak setuju jika pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami,
 - 3 = tidak setuju jika pernyataan tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami,
 - 2 = setuju jika pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami, dan
 - 1 = sangat setuju jika pernyataan sangat sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian 1. Analisis Univariat Karakteristik individu terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hal yang perlu diketahui mengenai bawahan adalah umur.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik individu Berdasarkan Umur dan Masa Kerja di PT Mandiri Sejahtera, Bulan September 2022, n = 32

Variabel	Mean	Range	Min - Max	Standar Deviasi
Usia	32	25	25-50	3,17
Masa kerja	5	15	5-25	3,31

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin responden di PT Mandiri Sejahtera, Bulan September 2022, n = 32

Karakteristik Responden	Mean	Range
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	12	35,14
Perempuan	20	64,86
Masa kerja	32	100

2. Analisis Multivariat

Nilai R square menjelaskan bahwa kontribusi X1 (Gaya kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Iklim organisasi) dalam bentuk prosentase terhadap Y (Disiplin kerja). Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,888, sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 88,8%. Berdasarkan nilai Anova memberikan informasi tentang Uji F dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variansi secara statistik nilai X1 (gaya kepemimpinan transformasional) dan X2 (Iklim organisasi) secara bersama-sama terhadap Y (Disiplin Kerja). Berdasarkan nilai F diatas menjelaskan bahwa nilai sig. F sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap disiplin kerja karyawan di PT Mandiri Sejahtera. Jadi nilai signifikan untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel gaya kepemimpinan transformasioanal berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, nilai signifikan untuk sebesar $0,040 < 0,05$ maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini juga sejalan yang dibahas oleh Burn dalam Northouse (2013:176) menyatakan “kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.”Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tipe kepemimpinan Transformasional pimpinan di PT Mandiri Sejahtera termasuk dalam kategori kurang efektif. Hasil ini menggambarkan bahwa rata – rata pemimpin pada PT tersebut dalam menggunakan gaya kepemimpinan transformasional masih belum efektif. Hasil selanjutnya menunjukkan secarasignifikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ (hipotesis diterima) artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwa adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Semakin baik pemimpin PT menggunakan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fazri (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional sifatnya lebih mengedepankan rasa sosial, perhatian dan saling memberikan penghormatan atau penghargaan antara atasan dan bawahan. Iklim organisasi yang baik menunjukkan bahwa kondisi yang seimbang dalam aktivitas, integrasi dan kolaborasi antar anggotanya dalam sebuah PT Mandiri Sejahtera.

Kondisi ini ditunjukkan dengan rendahnya karyawan yang meninggalkan pekerjaan, dan antusiasnya karyawan dalam mengikuti kegiatan di PT Mandiri Sejahtera baik pada saat bekerja maupun tingkat kehadiran.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan rata-rata nilai 2,94, sehingga disimpulkan bahwa iklim kerja di PT Mandiri Sejahtera yang ada termasuk dalam kategori kurang kondusif. Hal ini menggambarkan sebuah fenomena bahwa karyawan yang bekerja di PT Mandiri Sejahtera ini menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang kondusif terhadap sesama karyawan maupun pimpinan PT. Hal ini akan beresiko terhadap stress kerja maupun konflik kerja di dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai skor = 2,87, sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam kategori kurang baik.

Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan di PT menunjukkan trend yang kurang baik dalam hal disiplin kerja. Hal ini terbukti dengan adanya hubungan yang signifikan dengan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,888, sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 88,8%. Hal ini menjelaskan bahwa kedua dua variabel baik gaya kepemimpinan transformasional maupun iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang cukup besar.

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,005$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap disiplin kerja karyawan di PT Mandiri Sejahtera. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Aminullah dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim organisasi sedangkan pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap iklim sekolah yakni sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya lebih dari sebagian besar pengaruh gaya kepemimpinan mempengaruhi iklim organisasi sebuah organisasi.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo". Hasil penelitian menunjukkan, bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo" Penelitian ini menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pengaruh $0,000 < 0,05$ terhadap disiplin kerja,
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap $0,040 < 0,05$ pada disiplin kerja.
3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja ($R = 0,888$).

Kesimpulannya, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah,D.,dkk.(2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Iklim Sekolah pada SMPN 4 Negara.E-Journal. Vol.4 no.1.
- Fazri, D.A.T.(2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transkasioanal dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar

- Abadi Utama di kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. e-journal Psikologi. Vol.2(2): 150-1161.
- Helmi,A.F.(2016). Disiplin Kerja. Buletin psikologi, 4(2), 32-41.
- Hendayat. (2012). Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32.
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Singapore, McGraw-Hill Books Company.
- Mulyasa. (2002). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P.G. (2013). Kepemimpinan : Teori dan Praktik, Edisi: Keenam (Leadership: Theory and Practice, 6 th edition). Jakarta: PT. Indeks.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid, 2017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.1.
- Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi: 3. Jakarta Bumi Aksara.