

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) TANGGAMUS, LAMPUNG

Ristian Lilis R, Tasya Monica, Rudi Stiawan, Vicky F Sanjaya, M.E.

*Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung
email: ristianlilis311@gmail.com, tasyamonica43@gmail.com, rudistiawan8621@gmail.com, vicky@radenintan.ac.id*

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of leadership style on employee performance and to examine organizational culture as the influence between leadership style and employee performance. This study used a descriptive quantitative method by taking a sample of 55 employees who were collected using a questionnaire with a 5-point Likert scale. The data analysis used was a structural equation model with the partial least square (PLS-SEM) method using the smartPLS application. The results showed that the Leadership Style was able to improve employee performance directly or indirectly, namely through enhancing organizational culture and having an impact on improving employee performance.

Keywords: *leadership style, employee performance, organizational culture.*

PENDAHULUAN

Adanya fenomena pandemi Covid-19 melatarbelakangi dibuatnya kebijakan menjaga jarak atau social distancing, yang telah merubah pola perilaku dalam kehidupan sehari-hari seperti, sistem yang dipakai, kebijakan yang diambil oleh pemimpin, bahkan cara kerja yang telah digantikan dengan cara daring atau virtual guna mencegah penyebaran virus Covid-19. Akan tetapi, banyak masyarakat yang tidak memahami teknologi dan hal ini dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Ketika karyawan bekerja dari rumah, karyawan menghadapi situasi baru. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan situasi tersebut. Tuntutan dan persoalan yang dihadapi karyawan yang bekerja di rumah dapat lebih tinggi dari ketika bekerja di kantor. Perubahan situasi dan tuntutan serta persoalan dari bekerja di kantor ke bekerja di rumah terlebih dalam masa pandemic Covid-19 seperti saat ini, tentu menuntut pemimpin untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat.

Kemunculan Covid-19 mengguncang seluruh sendi perekonomian di Indonesia berakibat banyak usaha macet karena harus mengikuti anjuran PSBB yaitu restoran, hotel dan bisnis pariwisata (Maulana, 2020). Ia menilai kepemimpinan di Indonesia masih sangat lemah dalam mengambil kebijakan. Pendapat lain, (Ahmad, 2020) mengatakan, pandemi virus covid-19 telah menempatkan tuntutan luar biasa kepada para pemimpin dalam berbagai level.

Dalam situasi ketidakpastian covid-19, orang yang dijadikan sebagai tumpuan oleh masyarakat adalah para pemimpin. Dalam krisis terdapat banyak ketidakpastian yang perlu penyesuaian besar agar ada respon secara efektif (Leonard and Howitt, 2007). Oleh karena itu, dibutuhkan karakter yang kuat di dalam mengatasi tantangan atau ancaman pada saat ini, diantaranya adalah pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional (D'auria and Smet, 2020).

Pada masa pandemi Covid-19, di lingkungan sekitar bahkan global banyak perusahaan yang collab/bangkrut karena pandemi ini. Selain itu, banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk merumahkan karyawan bahkan melakukan PHK terhadap para karyawannya. Dari data Kemenaker, pada 27 Mei 2020 jumlah perkerja yang di PHK mencapai 1,7 juta orang/pekerja. Perusahaan hanya akan mempertahankan atau merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus (*multitasking*). Perusahaan harus memodifikasi gaya kepemimpinannya. Dalam situasi seperti ini, tidak jarang perusahaan mengalami kecemasan karena tidak dapat mengawasi secara penuh kerja karyawannya. Berbeda jika karyawan berada di kantor, perusahaan atau pimpinan dengan mudah melihat pola kerjanya. Tentu dari fenomena yang terjadi tersebut perlu adanya kajian

terhadap sikap pemimpin dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Terdapat beberapa kesenjangan hasil penelitian sebagai berikut. Salah satunya (Novitasari et al., 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian lainnya (Sidik and Sutoyo, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh (Sebastian et al., 2016) dan (Farida and Fauzi, 2020) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian Ia (Novitasari et al., 2020) menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik di industri lain dengan melibatkan variabel yang terkait dengan perilaku organisasi seperti motivasi, kompetensi, manajemen pengetahuan atau budaya organisasi. Dalam penelitian (Yunita dan Wijayanti, 2020) tentang "Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya" menyarankan untuk melibatkan populasi dan sample yang lebih luas. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat diuraikan lebih tajam, dapat memperluas cakupan dan kedalaman variabel penelitian serta variabel mediator dapat ditambah dengan budaya organisasi (Purnomo and Cholil, 2010).

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan mempengaruhi orang lain untuk mendorong keinginan bekerja secara bersama-sama guna untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Wati, Sarwoko, and Yuniarianto, 2020). Setiap pemimpin mempunyai strategi dan ciri khas

masing-masing dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja karyawan (Novitasari et al., 2020). Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh (Sebastian et al., 2016) dan (Farida dan Fauzi, 2020) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi dari (Asbari, Purwanto, dan Budi, 2020), (Asbari, Santoso, dan Purwanto, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dengan mediasi ataupun tanpa mediasi.

Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi didasarkan pada nilai-nilai, paradigma, perilaku serta bagaimana sekelompok orang secara kolektif berperilaku dalam suatu lingkup yang sama. Penelitian yang berkaitan dengan budaya kinerja telah dilakukan para peneliti terdahulu seperti misalnya dalam penelitian (Prawirodirjo, 2007), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya (Sidik dan Sutoyo, 2020) dan (Himawan, Taba, dan Reni n.d.) juga menyatakan hal yang sama, bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain yaitu (Sebastian et al., 2016) dan (Awadh dan Saad, 2018) berpendapat bahwa (Antara et al. 2021) budaya organisasi yang dimiliki perusahaan secara langsung telah mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis menyusun hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂ : Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi (Sebastian et al., 2016) dan . Peneliti lain yaitu (Kartini and Rustanto, 2018) dan (Asbari, Purwanto, dan Budi, 2020) menjelaskan bahwa budaya tergantung pada kepemimpinan, yaitu gaya pemimpin dalam membangun dan memelihara budaya sebuah organisasi.

Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis menyusun hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi

Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui peningkatan budaya organisasi dan selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Wati, Sarwoko, dan Yuniarianto, 2020). Dalam penelitian (Darmastuti and Si n.d.) tentang "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening" menyatakan bahwa budaya organisasi yang dimiliki perusahaan secara tidak langsung telah mempengaruhi kinerja karyawan.

Penulis menyusun hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi memediasi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian menguji hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh budaya organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Tanggamus, Lampung, yang dilaksanakan pada November 2020. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan survey Kantor BPN Tanggamus, Lampung memiliki karyawan sebanyak 54 orang. Oleh karena itu, seluruh karyawan akan digunakan sebagai sampel pada penelitian. Deskripsi mengenai karakteristik responden disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi sampel

Kriteria		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	31,5%
	Perempuan	37	68,5%
Lama bekerja	<3 tahun	42	77,8%
	3-5 tahun	8	14,8%
	>5 tahun	4	7,4%

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini yaitu 5 poin, skor 1 untuk tanggapan sangat tidak setuju dan skor 5 untuk tanggapan sangat setuju. Pengukuran variabel :

1. Gaya Kepemimpinan

Pengukuran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yaitu nilai kejujuran, peduli terhadap masalah karyawan, dapat memberikan solusi kepada karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mendorong motivasi kerja karyawan.

2. Budaya Organisasi

Pengukuran Budaya Organisasi menggunakan tiga indikator bertanggungjawab, saling peduli dan inovasi.

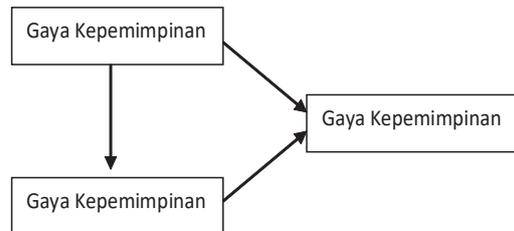
3. Kinerja Karyawan

Pengukuran Kinerja Karyawan menggunakan enam indikator kepercayaan diri, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cepat tanggap terhadap pekerjaan, bekerja sesuai prosedur, memanfaatkan fasilitas yang ada dan beradaptasi dengan sistem baru.

Kuesioner sebelum digunakan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan model structural dengan metode partial least square (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan instrument analisis data dari SMARTPLS. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah evaluasi Outer Model dan evaluasi Inner Model.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen pengukuran yang digunakan. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang semestinya diukur dan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada taraf signifikansi 5%, item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur (Azwar 2013).

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak, diuji dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0.6.

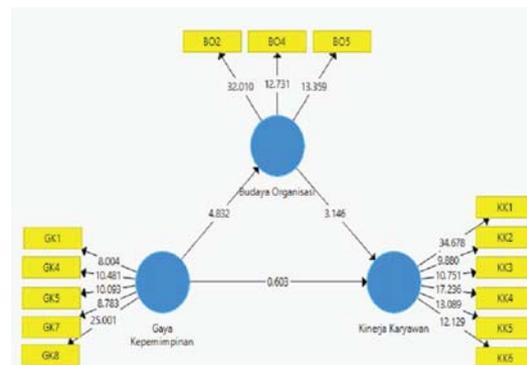
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor >0,6 dianggap memiliki validasi yang cukup untuk menjelaskan konstruk laten (Ghozali 2014). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0,5 dengan syarat nilai AVE setiap konstruk >0,5.

Berdasarkan uji data yang telah dilakukan terdapat beberapa hasil yang didapat. Pertama, terdapat indikator yang gugur karena tidak memenuhi *outer loading*. Pada konstruk Gaya Kepemimpinan (GK) dari 8 indikator tersisa 5 indikator, konstruk Budaya Organisasi (BO) terdapat 5 indikator kemudian 2 indikator gugur, sedangkan pada konstruk Kinerja Karyawan

(KK) terdapat 6 indikator yang semuanya memenuhi *outer loading*. Selanjutnya, dilakukan pengujian ulang terhadap model yang direvisi jumlah indikator GK adalah 5, BO 3 indikator dan KK 6 indikator. Didapatkan indikator yang semuanya berada di atas standar nilai *outer loading factor* yaitu >0,5 sehingga semua indikator tersebut dapat dikatakan valid. Seperti disajikan dalam tabel 2 dan gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model PLS

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.707
Kinerja Karyawan	0.674
Gaya Kepemimpinan	0.629

Validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Seperti disajikan dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Cross loading

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
BO2	0.911	0.531	0.588
BO4	0.829	0.410	0.409
BO5	0.778	0.454	0.574
GK1	0.525	0.717	0.289
GK4	0.363	0.809	0.381
GK5	0.344	0.786	0.370
GK7	0.442	0.764	0.303
GK8	0.512	0.881	0.375
KK1	0.639	0.426	0.887
KK2	0.451	0.297	0.786
KK3	0.367	0.380	0.817
KK4	0.567	0.370	0.864
KK5	0.532	0.417	0.765
KK6	0.505	0.223	0.816

Dalam pengujian terhadap reliabilitas, konstruk memiliki cronbach's alpha, reabilitas komposit dan rata-rata variabel di ekstrak (AVE) >0,6. Atas dasar hasil tersebut maka konstruk dianggap *reliable* dan memenuhi syarat untuk dilakukannya pengujian hipotesis. Seperti disajikan dalam table 4 berikut ini.

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.792	0.878	0.708
Gaya Kepemimpinan	0.851	0.894	0.629
Kinerja Karyawan	0.905	0.927	0.678

Uji Hipotesis dan Mediasi

Hasil uji hipotesis dan mediasi disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Total Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.570	0.595	0.175	3.262	0.001
Gaya Kepemimpinan -> Budaya Organisasi	0.559	0.593	0.119	4.707	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.432	0.468	0.123	3.504	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.319	0.357	0.143	2.232	0.026

Pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai t statistik pada jalur pertama adalah 3.262 atau bernilai positif dan nilai P values 0.001 atau kurang dari 0.05, yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t statistik pada jalur kedua adalah bernilai positif yaitu 4.707, dengan nilai p values 0.000 atau kurang dari 0.05, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Budaya Organisasi. Jalur ketiga mempunyai nilai t statistik 3.504 dan p value sebesar 0.000, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada jalur keempat mempunyai nilai t statistik 2.232 dan p value sebesar 0.026, yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel Pemediasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa X-Y berpengaruh signifikan dan X-M-Y juga berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi termasuk pemediasi sebagian atau Partial Mediation.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar tersebut maka, kemampuan seorang pemimpin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada karyawan. Kemampuan pemimpin tersebut tercermin dari nilai kejujuran seorang pemimpin dalam bekerja, dapat bertindak cepat tanggap menghadapi situasi krisis seperti halnya Pandemi Covid-19. Selain itu, pemimpin yang mampu mendorong ekspresi ide dan motivasi kerja karyawan, mempunyai sikap peduli terhadap masalah yang dihadapi karyawan serta dapat memberikan solusi atas masalah tersebut. Sikap pemimpin ini juga dapat tercermin dari sikap peduli yang memperhatikan kenyamanan kerja serta kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin kuat budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Peran pemimpin dalam suatu organisasi selain mengarahkan perilaku seseorang guna mencapai suatu tujuan, pemimpin juga harus mampu membangun nilai-nilai yang dapat disepakati oleh semua anggota organisasi. Budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebab aktivitas budaya akan memberdayakan kerja para karyawan serta dapat memicu semangat kerja karyawan, untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Weerasinghe, 2017).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Temuan dalam penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap budaya organisasi, jadi gaya kepemimpinan mampu membangun serta memperkuat budaya organisasi dalam suatu organisasi/perusahaan. Implikasinya, seorang pemimpin secara konsisten membangun nilai-nilai partisipatif bahwa tujuan organisasi merupakan bagian dari tujuan semua anggota organisasi.

Budaya organisasi memediasi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel pemediasi. Hasil uji data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sebagai variabel pemediasi parsial (partial mediation).

SIMPULAN

Simpulan penelitian adalah sebagai berikut: empat hipotesis penelitian diterima karena nilai-p < 0,05. Gaya Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan Budaya Organisasi berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki efek langsung pada Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung dengan adanya Budaya Organisasi sebagai pemediasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, apabila semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, didukung oleh Budaya Organisasi yang lebih tinggi, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Padahal terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel-variabel dalam perilaku organisasi yang belum diteliti di sini. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menganalisis variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad, M. Ibnu. (2020). Manajemen Krisis: Kepemimpinan Dalam Menghadapi Situasi Krisis Covid-19. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 1(2): 223.
- Antara, Hubungan et al. (2021). Hubungan Antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Pancaputra Mitratama Mandiri. 9.
- Asbari, Masduki, Agus Purwanto, and Priyono Budi. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur Di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *Jim UPB*.
- Awadh, Alharbi Mohammad, and Alyahya Mohammed Saad. (2018). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*.
- Azwar. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- D'auria, Gemma, and Aaron De Smet. (2020). Kepemimpinan Di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona Dan Tantangan Di Masa Depan. *Mckinsey.com*.
- Darmastuti, Ismi, and M Si. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening.": 1–37.
- Farida, Syarifah Ida, and Muhammad Makna Fauzi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 1(2): 63.
- Ghozali, Imam. (2014). Model Persamaan Struktural. Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0. In *Model Persamaan Struktural. Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22. Update Bayesian SEM*,.
- Himawan, Ilham, M Idrus Taba, and Andi Reni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Telkom Indonesia Regional VII Division. : 37–50.
- Kartini, Iis, and Agung Edi Rustanto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara." *Jurnal Lentera*.

- Leonard, Herman B (Dutch), and Arnold M Howitt. (2007). Against Desperate Peril - High Performance in Emergency Preparation and Response. *Communicable Crises: Prevention, Response, and Recovery in the Global Arena*.
- Maulana, Ilham. (2020). Kepemimpinan Kolektif Era Pandemi Di Indonesia. *Management and Business Review* 4(1): 32–38.
- Novitasari, Dewiana et al. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan Untuk Berubah Dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 15(2): 22–37. <https://ejournal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1152>.
- Prawirodirjo, Arto Suharto. (2007). Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak (Penelitian Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern Di Lingkungan Kantor Wilayah Jakarta Khusus). *Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro*: 1–108. http://eprints.undip.ac.id/16631/1/ARTO_SUHARTO_PRAWIRODIRJO.pdf.
- Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4(No. 1): 27–35.
- Sebastian, Irwin et al. (2016). “TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV X.” 4(2).
- Sidik, A. Rochim, and Sutoyo Sutoyo. (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.
- Wati, Endang Setyo, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarinto. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 7(1): Inpress.
- Weerasinghe, Gamini. (2017). Organization Culture Impacts on Employee Motivation: A Case Study on an Apparel Company in Sri Lanka. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*.
- Yunita, Tyna, and Murti Wijayanti. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah* 1(1): 25–30.