



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN SARUSUN / APARTEMEN

Oleh

Marnala Evlin Novella¹⁾, Derriawan²⁾, Tabroni³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Pancasila

Email: ¹nalaevlin@yahoo.com, ²derriawan@univpancasila.ac.id,

³tabroni@univpancasila.ac.id

Abstrak

PPP SRS adalah perhimpunan yang mengatur dan mengelola sebuah ruang bersama dalam sebuah rumah susun, dimana area itu dapat merupakan milik perseorangan yang dikelola sendiri oleh pemiliknya dan area bersama yang merupakan hak bersama yang harus digunakan dan dikelola secara bersama. Dengan kondisi pasar yang dihadapi serta tekanan harga beberapa hunian SARUSUN/apartemen baru dan belum siapnya budaya organisasi dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kehadiran Pimpinan PPP SRS sebagai pemimpin organisasi yang selanjutnya di kelola oleh Pengelola perlu melakukan transformasi perusahaan guna menyelamatkan dan meningkatkan kinerja organisasi pengelolaan. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi pengelolaan melalui kepercayaan pemilik, penghuni Sarusun/Apartemen. Metode yang di gunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausalitas. Analisa menggunakan Strucural Equation Modeling (SEM) dengan prosedur statistik melalui kuesioner dan survey 100 (seratus) orang responden. Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja organisasi pada Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS).

Kata Kunci: Kepemimpinan Trasformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Sebelum terbentuknya PPP SRS (Perhimpunan Penghuni Pemilik Satuan Rumah Susun), developer/pengembang memegaang kendali pengelolaan apartemen. PPP SRS adalah perhimpunan yang mengatur dan mengelola sebuah ruang bersama dalam sebuah rumah susun, dimana area itu dapat merupakan milik perseorangan yang dikelola sendiri oleh pemiliknya dan area bersama yang merupakan hak bersama yang harus digunakan dan dikelola secara bersama. Pembentukan PPP SRS diatur dalam UU No.20 tahun 2011 tentang pelaku pembangunan dalam hal ini developer/pengembang wajib memfasilitasi terbentuknya PPP SRS sebelum masa transisi dari pengembang keserah terima kepada pemilik selesai. Yang menjadi anggota PPP

SRS adalah subjek hukum yang memiliki, memakai, membeli dan memanfaatkan satuan rumah susun bersangkutan yang berkedudukan sebagai penghuni.

Hak dan kewajiban bahkan larangan yang dimiliki oleh SARUSUN/Apartemen diatur dalam Peraturan Pemerintah No.4 tahun 1988, Hak dan Kewajiban diatur dalam pasal 61 PP N0.4 Tahun 1988. Terkait dengan aspek kepenghunan diatur dalam UU N0.16 Tahun 1985, Keputusan Mentri Negara Perumahan Rakyat No.06/KPTS/BKP4N/1995 tentang pembuatan AD ART PPP SRS. Selanjutnya dalam peraturan tentang Pembinaan Pengelolaan Rumah Susun Milik dalam Peraturan Gubernur DKI No.133 tahun 2019 juncto Peraturan Gubernur No.132 tahun 2018. Walaupun telah terbentuknya PPP SRS



masih banyak SARUSUN/apartemen yang tidak dikelola dengan baik oleh pimpinan badan pengelola/ building management, akibatnya banyak hunian yang kosong, kurang terawatnya fasilitas umum, terjadinya konflik antara pemilik sarusun/apartemen dengan pengelola, hal ini sangat berhubungan erat dengan kinerja.

Menurunnya kinerja pengelolaan sebagai dampak dari kondisi pasar yang kurang kondusif sehingga memperburuk semangat kerja dan etos kerja karyawan, hilangnya kepercayaan karyawan kepada pimpinan terjadi karena keterlambatan pembayaran gaji, upah yang tidak sesuai, nilai tunjangan yang tidak sesuai, tidak adanya kompensasi pada karyawan yang berprestasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2018) mengungkapkan bahwa perubahan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat mengantisipasi adanya suatu perubahan dimasa depan dan sekaligus melihat peluang yang dapat dimanfaatkan dari perubahan tersebut. Walaupun memang bukan hal yang mudah untuk menjalankan transformasi perusahaan, (Huseini, 2019) menyatakan bahwa selama lebih dari tiga dekade para akademisi, manager dan konsultan sepakat bahwa melakukan transformasi organisasi adalah hal yang sangat sulit.

Faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu transformasi yaitu kepemimpinan, budaya perusahaan, strategi bisnis, sumber daya manusia dan faktor eksternal yang mendukung. Faktor kunci yang menentukan jalannya transformasi adalah kepemimpinan, karena pemimpin yang menentukan baik dalam hal strategi bisnis, eksekusi, budaya perusahaan, manajemen organisasi dan komitmen organisasi dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Transformasi berhasil apabila didukung juga komitnya organisasi diperusahaan. (Cahyani, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikas, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan

terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya dalam kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Melalui transformasi manajemen dalam kurung waktu 1 (satu) tahun, transformasi budaya perusahaan yang dimotori oleh Pimpinan PPP SRS BTC menimbulkan semangat kerja karyawan yang luar biasa, meningkatnya nilai sewa unit hunian, kondisi keuangan mulai membaik, tidak ada lagi keterlambatan pembayaran gaji dan kembalinya kepercayaan penghuni dan penyewa.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya. Kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori kepemimpinan transformasional mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasi (Rohmat, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan (Iqbal, 2021).

Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (Kaswan, 2018), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Kaswan (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan mendukung mendukung serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Irmayanthi, 2020).

Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode

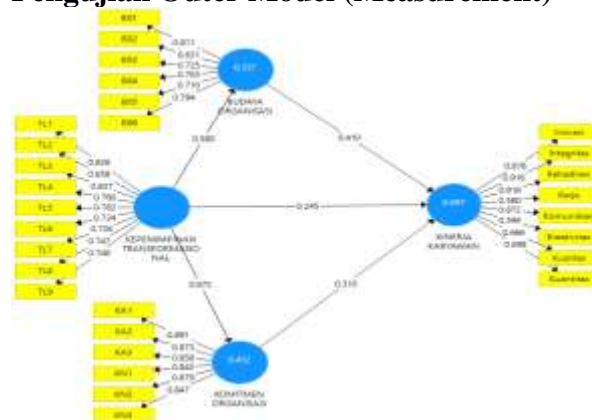
tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Menurut Rivai & Mulyadi (2018) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang atau pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Perhimpunan Pemilik Penghuni Satuan Rumah Susun Beverly Tower Condominium Wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota perhimpunan pemilik penghuni satuan rumah susun Beverly Tower Condominium di wilayah Jakarta. Jumlah populasi PPRS Jakarta sebanyak 100 orang. Oleh karena besar populasi dibawah 100 maka seluruh jumlah populasi ini menjadi jumlah sampel. Sehingga besar sampel ada 100 orang. Teknik Pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel adalah tehnik sensus. Teknik analisis data menggunakan SMART-PLS Versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Measurement)



Gambar 1. Outer Model



Hasil perhitungan menunjukkan untuk variable kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,5. Dengan hasil ini maka seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang sudah memenuhi standar.

Nilai validitas konstrak diukur dengan menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE dikatakan baik jika mempunyai nilai lebih dari 0,5. Berikut hasil perhitungan validitas konstrak :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konstrak

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya organisasi	0.550
Kepemimpinan transformasional	0.607
Kinerja karyawan	0.603
Komitmen organisasi	0.749

Sumber: Data Hasil SmartPLS

Hasil perhitungan menunjukkan seluruh konstrak variabel penelitian kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja menunjukkan semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan hasil ini maka seluruh variabel dan dimensi laten memiliki kecukupan validitas yang baik.

Indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai faktor loading dalam satu variabel lebih besar dibandingkan variabel lain. Validitas deskriminan dapat diukur dengan menggunakan nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* yang tinggi (0,5) pada dimensi dari variabel tertentu dibandingkan nilai dimensi dari variabel lain maka validitas konstrak dari variabel dan dimensi laten tersebut baik. Berikut adalah nilai *cross loading* selengkapnya :

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Deskriminan dengan Cross Loading

Kode Indikator	Budaya organisasi	Kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi
TL1	0.422	0.826	0.534	0.523
TL2	0.544	0.858	0.589	0.553
TL3	0.519	0.837	0.549	0.531
TL4	0.368	0.760	0.542	0.604
TL5	0.523	0.782	0.592	0.555
TL6	0.341	0.724	0.488	0.504
TL7	0.426	0.726	0.498	0.369
TL8	0.465	0.747	0.527	0.506
TL9	0.432	0.740	0.514	0.542
BO1	0.811	0.407	0.569	0.486
BO2	0.631	0.358	0.365	0.336
BO3	0.725	0.462	0.524	0.447
BO4	0.763	0.505	0.711	0.483
BO5	0.710	0.372	0.436	0.449
BO6	0.794	0.447	0.598	0.474
KA1	0.507	0.566	0.614	0.891
KA2	0.455	0.540	0.545	0.873
KA3	0.536	0.588	0.566	0.858
KN1	0.431	0.578	0.595	0.845
KN2	0.546	0.593	0.772	0.879
KN3	0.659	0.617	0.632	0.847
Inovasi	0.584	0.543	0.876	0.642
Integritas	0.622	0.552	0.916	0.672
Kehadiran	0.619	0.560	0.918	0.674
Kerjasama	0.415	0.610	0.580	0.556
Komunikasi	0.549	0.534	0.872	0.575
Kreativitas	0.569	0.486	0.594	0.513
Kualitas	0.517	0.494	0.666	0.372
Kuantitas	0.575	0.495	0.698	0.400

Tabel di atas menunjukkan bahwa *cross loading* untuk pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan kolom pada variabel lain. Ini berarti variabel memenuhi validitas deskriminan.

Reliabilitas pada penelitian diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Reliabilitas konstrak yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstrak reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,60 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Berikut hasil selengkapnya :

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliability Konstrak

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan transformasional	0.918	0.933
Budaya organisasi	0.836	0.879
Komitmen organisasi	0.933	0.947
Kinerja karyawan	0.899	0.922

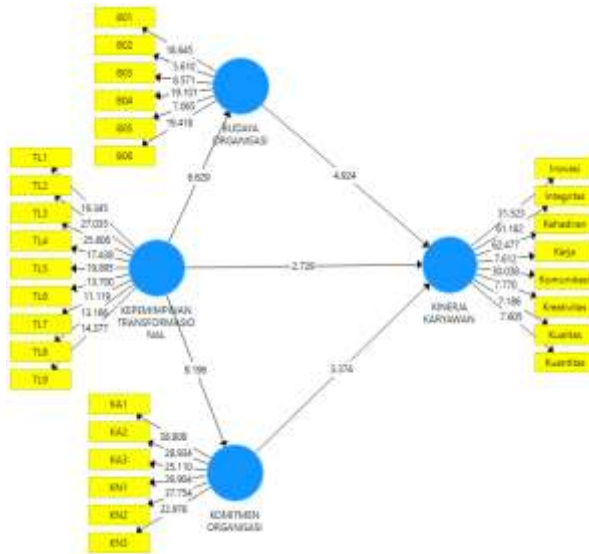
Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstrak (variabel dan dimensi) seluruh variabel memiliki nilai cronbach alpha dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model (*Structural*)

Tahap structural model dalam PLS dikenal dengan tahapan inner model. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05. Hasil



perhitungan yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Inner / Struktural Model

Berikut adalah nilai estimate dari masing – masing hubungan antar variabel penelitian:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan antar Variabel	Koefisien	t hitung	P value
Kepemimpinan transformasional → budaya organisasi	0,580	6,629	0,000
Kepemimpinan transformasional → komitmen organisasi	0,672	9,196	0,000
Budaya organisasi → kinerja karyawan	0,410	4,924	0,000
Komitmen organisasi → kinerja karyawan	0,310	3,374	0,001
Kepemimpinan transformasional → kinerja karyawan	0,245	2,729	0,007

Sumber : Data diolah

Analisis pengujian hipotesis

Nilai koefisien path kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi 0,580. Koefisien path bernilai positif. Nilai positif ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi budaya organisasi. Dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah budaya organisasi. Kemudian dari hasil pengujian t diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Sehingga Ho ditolak dan H1 diterima

Nilai koefisien path budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0,410. Koefisien path bernilai positif. Nilai positif ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil pengujian t diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ho ditolak dan H3 diterima

Nilai koefisien path komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 0,310. Koefisien path bernilai positif. Nilai positif ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Kemudian dari hasil pengujian t diperoleh tingkat signifikansi 0,001. Nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ho ditolak dan H4 diterima

Nilai koefisien path kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan 0,245. Koefisien path bernilai positif. Nilai positif ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja karyawan. Kemudian dari hasil pengujian t diperoleh tingkat signifikansi 0,007. Nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ho ditolak dan H5 diterima

Meskipun pada hipotesis tidak dibahas adanya pengaruh tidak langsung namun dari hasil pengujian diperoleh juga hasil pengaruh tidak langsung. Dalam analisis Smart PLS dapat langsung menunjukkan hasil pengaruh tidak langsung. Berikut hasil pengujian pengaruh tidak langsung:

Tabel 5. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan antar Variabel	Koefisien jalur	t Statistics	p Values
Kepemimpinan transformasional → budaya organisasi	0,238	3,613	0,000
Kepemimpinan transformasional → komitmen organisasi → kinerja karyawan	0,208	3,692	0,000

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan budaya organisasi sebagai mediasi adalah kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari



0,05. Demikian juga pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai mediasi, antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dapat ditentukan jenis hubungannya apakah full mediasi atau partial mediasi. Full mediasi apabila pengaruh langsung antar variabel signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Partial mediasi terjadi apabila pengaruh langsung signifikan, demikian juga pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan mediasinya adalah partial mediasi. Karena disamping ada pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja juga ada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi. Setelah mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel selanjutnya adalah mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Besarnya pengaruh antar variabel diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi. Berikut hasil koefisien determinasi :

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Hubungan antar variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepemimpinan transformasional → Budaya organisasi	0.337	0.330
Kepemimpinan transformasional → Komitmen organisasi	0.452	0.446
Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan komitmen organisasi → Kinerja karyawan	0.697	0.688

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan lebih besar terhadap komitmen organisasi yaitu 0,452 adalah 45,2 % dibandingkan kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 0,697 atau 69,7 %.

Pengujian Fit Model

Dengan diketahui nilai R square maka dapat dilakukan perhitungan fit model. Ada dua pengujian *goodness of fit*.

- Nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai dari Q-square dapat dihitung dengan perhitungan sebagai berikut : $Q^2 = 1 - (1 - 0,337) (1 - 0,446) (1 - 0,697) = 0,889$.

Berdasarkan hasil dari perhitungan Q-square dapat dilihat bahwa nilai Q-square sebesar 0.889. karena nilai $Q^2 > 0$, dapat disimpulkan model fit atau telah sesuai antara data dengan model.

- Yang kedua adalah dengan mencari nilai *Goodness of Fit* (GoF). Perhitungan GoF menggunakan nilai rata – rata AVE dan R^2 . Hasil perhitungan nilai rata – rata AVE adalah 0.627, sedangkan rata – rata R^2 adalah 0.495, Sehingga nilai GOF adalah **0.557**. Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Metode kedua juga menunjukkan bahwa model fit atau telah sesuai antara data dengan model.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dalam penelitian ini yang pertama yaitu ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pada Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS) Beverly Tower Condominium. Sehingga hipotesis pertama diterima kebenarannya. Selanjutnya terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS) Beverly Tower Condominium. Sehingga hipotesis pertama diterima kebenarannya. Yang ketiga terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS) Beverly Tower Condominium. Sehingga hipotesis keempat diterima kebenarannya. Diikuti dengan adanya pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS) Beverly Tower Condominium. Sehingga hipotesis ketiga diterima kebenarannya. Dan yang terakhir adanya pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPP SRS) Beverly Tower Condominium. Sehingga hipotesis kelima diterima kebenarannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- [3] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Kaswan. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [5] Irmayanthi, N. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8).
- [6] Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- [7] Rohmat. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*. Purwokerto: Stain Press.
- [8] Pasaribu, A. M. (2018). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep Balance Scorecard (Studi Kasus CV. Sephine Eta Carinae). *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(1).
- [9] Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya Dan Inovasi Perusahaan Bumn. *Journalinobiz : Jurnal Inovasi Bisnis*.
- [10] Cahyani, R. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1).



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN