

The Effect Of Disruptive Leadership Style, Organizational Transformation And Organizational Culture On Employee Performance Of PT. X In The VUCA Era

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disruptif, Transformasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Era VUCA

Yuni Silviani Dewi¹, Lina Anatan²

Universitas Kristen Maranatha^{1,2}

2353009@bus.maranatha.edu¹, lina.anatan@eco.maranatha.edu²

*Corresponding Author

ABSTRACT

In the VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) era, especially after the Covid-19 pandemic, which has caused environmental and industrial conditions to continue to change rapidly, full of rapid technological developments, pushing organizations to need to transform and improve their performance. The purpose of this research is to analyze the influence of disruptive leadership style (X1), organizational transformation (X2) and culture (X3) on employee performance (Y) of PT. X in the VUCA era. The methods of analysis used multiple regression analysis. The analysis was processed using the SPSS version 20 program. Data was collected through an online survey to 46 employees of PT. X. The study found that disruptive leadership style, organizational transformation and organizational culture simultaneously influence employee performance, while partially through the T test it is found that all these variables do not have a significant influence on the performance employees of PT. X

Keywords: VUCA, disruptive leaders, organizational transformation, organizational culture, employee performance

ABSTRAK

Pada era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) saat ini khususnya setelah pandemi covid-19 yang menyebabkan kondisi lingkungan serta industri terus berubah dengan cepat, penuh ketidakpastian juga pesatnya perkembangan teknologi, mendorong organisasi perlu bertransformasi dan meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan disruptif (X1), transformasi organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. X di era VUCA. Metode Analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisa diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20. Pengumpulan data diperoleh melalui survey secara daring kepada 46 orang karyawan PT. X. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial melalui uji T ditemukan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.

Kata kunci: VUCA, pemimpin disruptif, transformasi organisasi, budaya organisai, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Saat ini dunia berada pada era dimana perubahan teknologi serta revolusi Industri berkembang dengan sangat cepat. Pergerakan yang ada membuat ekosistem merasa berada ditengah gabungan situasi, mulai dari *volatility* (volatilitas), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), dan *ambiguity* (ambiguitas) atau yang sering kali disebut sebagai VUCA.

Situasi VUCA dialami oleh setiap Industri dan membuat begitu banyak *disruption*. Bahkan, masa ini tidak lagi sekedar disebut disruptif, tapi sudah maju menjadi ‘penggandaan disruptif’, karena pengaruh pandemi Covid-19 telah mengubah tatanan masyarakat secara signifikan di seluruh dunia. Terkhususnya pukulan hebat dirasakan pada bidang Industri retail dan Mall. Banyak bisnis Retail yang mengalami kebangkrutan dan mall yang menjadi sepi ditinggalkan oleh pengunjungnya. Lebih dari 8300 di US mengalami penutupan (Paterson &

Taylor, 2020), di Indonesia sendiri Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) menyatakan, hingga Maret 2021, hampir 1.300 toko ritel tutup akibat pandemi, salah satunya adalah Giant dan Golden Truly yang menutup permanen operasionalnya (Karina, 2021). Beberapa mall lainnya di Jakarta seperti: Grand Paragon Mall, Ratu Plaza, Plaza Semanggi, Mall Blok M dan Pasaraya Manggarai kini menjadi sepi (Nurhadi, 2023). Perubahan Perilaku konsumen setelah Covid-19 dimana konsumen tidak lagi bergantung pada toko-toko onsite atau berbelanja ke mall untuk memenuhi kebutuhannya, karena kini mereka dapat memanfaatkan teknologi untuk belanja dimanapun, inilah yang menyebabkan dampaknya begitu besar.

Oleh karenanya, jika mall ingin bertahan maka mall harus bertransformasi agar dapat tetap relevan. Dalam artikelnya di tahun 2020 terkait *The future of the Mall* Deloitte menggambarkan bahwa mall harus menciptakan daya tarik baru agar bisa menarik para pengunjung untuk kembali ke mall. Mall di era saat ini tidak lagi sebatas menjadi tempat interaksi penjual dan pembeli tetapi mall harus bisa bergeser menjadi *community place* untuk pengunjung mendapatkan hiburan, menghabiskan waktu berkualitas dengan rekan atau keluarganya. Bahkan *food* menjadi *New Fashion* yang memiliki nilai serta menjadi primadona baru untuk menarik orang bisa berkunjung ke mall (Deloitte, 2020).

Tentunya kondisi diatas memaksa pengelola bisnis mall beradaptasi dan berevolusi. Seperti halnya yang dialami oleh PT. X di Kalimantan yang menjadi objek penelitian penulis pada penelitian ini. PT. X adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bisnis properti dalam hal ini adalah *shopping mall* yang sudah berdiri sejak tahun 2001.

Sebelumnya perusahaan sempat mengalami kondisi stagnan, hal ini tercermin dari operasionalnya yang masih berjalan namun tidak ada perkembangan atau penambahan pencapaian *occupancy* tenant, tidak ada penambahan pendapatan, secara kategori tenant juga kurang bervariasi. Kondisi semakin menekan dengan adanya pesaing baru dan perubahan perilaku konsumen dalam belanja online membuat jumlah pengunjung mall mulai mengalami penurunan. Kondisi terkini secara internal organisasi Perusahaan mulai mengalami pertumbuhan serta progres dinamika perubahan karena adanya pergantian kepemimpinan sejak tahun 2022 lalu.

Penulis melihat pemimpin baru ini memiliki karakteristik pemimpin disruptif. Pemimpin ini mulai beradaptasi dengan tantangan internal dan eksternal, serta melakukan evolusi dan membuat strategi baru ditengah ketidakpastian dengan ide-ide tidak biasa yang diluncurkan. Pemimpin banyak melakukan upaya transformasi organisasi untuk membawa organisasinya tetap relevan di era VUCA. Transformasi Organisasi yang dilakukan secara bertahap mencakup perubahan strategi, perubahan struktur organisasi, implementasi sistem ERP pada tahun 2023 yang harapannya dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat menunjang organisasi. Seluruh perubahan yang ada membawa perubahan besar pula dalam budaya perusahaan dengan adanya arah baru yang ingin dicapai organisasi. Dalam kondisinya dimana Perusahaan sudah berdiri selama 23 tahun, menjadikan perubahan budaya bukanlah hal yang mudah. Karena sulit untuk mengubah budaya lama yang sudah melekat, juga dalam hal percepatan adaptasi serta pemenuhan standar kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam kondisi saat ini.

Pada penelitian terdahulu meninjau bahwa kepemimpinan disruptif berpengaruh untuk membentuk kinerja karyawan serta organisasi yang tangguh dan inovatif. Pemimpin berpengaruh dalam pengambilan keputusan, pembentukan budaya yang kreatif, pengorganisasian sistem dan manajemen perubahan organisasi (Billington, 2017). Implementasi transformasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Yusril & Huda, 2016). Tujuan dari perubahan organisasi adalah mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi, sehingga organisasi dapat bertahan. Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Andriani, 2016). Artinya semakin baik budaya

organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam arti kinerja dapat semakin meningkat. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Pengaruh antar variabel pada penelitian terdahulu ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada perubahan organisasi, budaya organisasi yang berujung pada pengaruhnya atas kinerja karyawan (Andriani, 2016), namun di penelitian lain yang ditulis oleh (Shabrina, 2021) dengan objek yang berbeda memberikan hasil kesimpulan yang berbeda yaitu menyatakan kepemimpinan, perubahan organisasi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan berlandaskan adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini berusaha untuk membuktikan kembali variabel sejenis pada objek penelitian dengan bidang industri yang berbeda yaitu dalam hal ini pada industri Mall. Penelitian ini diawali dengan melakukan observasi dan pengumpulan data pencapaian *Objective* organisasi pada tahun 2022 – 2023, yang didapatkan hasil:

Tabel 1. Pencapaian Objective PT. X tahun 2022-2023

Perspektif	Objective	2022	2023
SDM	Organization and Management System Development	60%	60%
Keuangan	Accelerate the Business and Finance Development	100,61%	130,27%
Konsumen	Rejuvenation and Rebranding Mall	50%	50%
Proses Internal	Service and Operational Excellence	50%	60%

Sumber: Rangkuman data interna PT. X

Dengan diberlakukannya kebijakan baru mengenai standarisasi skema harga sewa tenant, adanya sistem budget membuat pengendalian keuangan dan pencaian target EBITDA dapat tercapai dengan baik. Namun pada aspek lain kinerja karyawan dalam hal pelaksanaan kerja sesuai Sistem prosedur baru masih sangat rendah, program kerja yang sudah ditetapkan masih belum berjalan optimal serta karyawan belum terbiasa bekerja dengan adanya target KPI individu, berujung masih rendahnya pencapaian KPI organisasi dalam hal perspektif sumber daya manusia, konsumen dan proses bisnis. Pada sisi karyawan sendiri dari hasil pra-survey, ditemukan sebagian karyawan menyatakan kalau dari pemimpin belum memberikan instruksi kerja secara jelas dan pada internal organisasi program pembekalan serta pengembangan belum dilaksanakan secara cukup. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. "X" di era VUCA

2. Metode Penelitian

Populasi dan Teknik Sampling

Penelitian dilakukan pada PT. X yang bergerak dalam bidang industri Mall di Kalimantan, nama Perusahaan penulis rahasiakan karena permintaan dari organisasi untuk namanya tidak diekspos. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. X dengan jumlah 46 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Saturated sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Jaya, 2023). Berdasarkan data karyawan dari departemen sumber daya manusia per bulan April 2024 jumlah

seluruh karyawan yang aktif terdaftar adalah berjumlah 46 orang. Jadi jumlah sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang.

Tabel 2. Jumlah Sampel atau Responden

No	Jenjang Jabatan	Jumlah
1	General Manager	1
2	Manager	3
3	Supervisor	2
4	Staff	40
Jumlah		46

Sumber: Internal daya karyawan PT. X

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, teknik yang digunakan adalah:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2. *Online Survey*

Tahapan penelitian diawali dengan menyebarkan *online survey* kepada sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarikan melalui surat elektronik (e-mail) dengan menyertakan link khusus kepada *tools survey* secara online. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert dengan instrument:

SS : Sangat Setuju	skor 5
S : Setuju	skor 4
KS : Kurang Setuju	skor 3
TS : Tidak Setuju	skor 2
STS: Sangat Tidak Setuju	skor 1

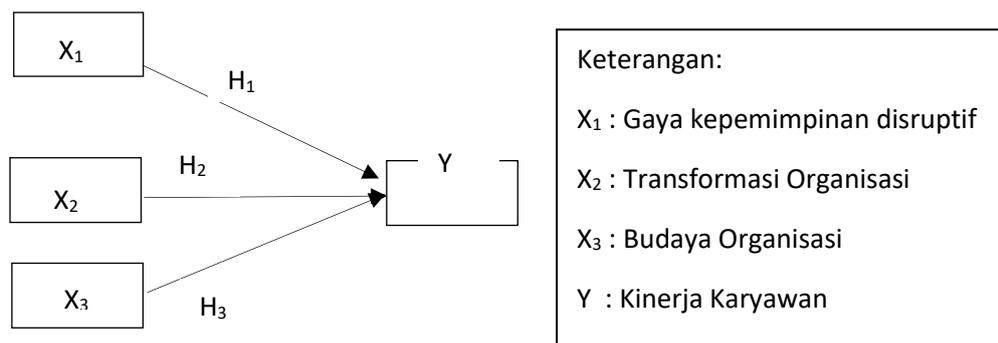
Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 3. Hubungan Variabel dan indikator

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran	Pengukuran Skala
Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	Pemimpin disrupatif adalah seseorang dalam posisi kepemimpinan yang selalu mencari solusi dan cara yang lebih baik untuk meningkatkan proses. Dia selalu lebih suka melihat gambaran besar dan tidak takut untuk menggoyangkan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang dibutuhkan (Melwin Joy, 2017)	1. Berani dan jujur di setiap kondisi 2. Penuh Rasa percaya diri dan tegas dalam Visi serta strategi 3. Mudah Beradaptasi dan berevolusi 4. Selalu belajar Hal Baru (Melwin Joy, 2017)	Ordinal	Skala Likert
Transformasi Organisasi (X2)	Transformasi Organisasi juga merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjawab tantangan dari luar dan mempertahankan eksistensinya juga untuk dapat	1. Struktur Organisasi 2. Sumber Daya Manusia 3. Strategi 4. Teknologi (Yusril & Huda, 2016)	Ordinal	Skala Likert

	tetap bertahan dengan perubahan kondisi yang ada disekitarnya (H. Hidayat, 2023)			
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi bisa dijadikan sebagai panduan sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah eksternalnya. Sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternalnya, dan usaha untuk menggabungkan dari berbagai macam organisasi yang ada di dalam Perusahaan (Andriani, 2016)	1. Aturan-Aturan Perilaku 2. Orientasi Hasil 3. Keagresifan 4. Peraturan-Peraturan (Andriani, 2016)	Ordinal	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	(Adhari, 2020) dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah bentuk dari pencapaian dalam melaksanakan program maupun aktivitas yang mengarah pada sasaran, tujuan, visi, dan misi dari sebuah perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kemandirian 4. Disiplin 5. Semangat Kerja Tinggi (Andriani, 2016)	Ordinal	Skala Likert



Gambar 1. Model Penelitian

Metode analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Jika sepasang variabel kontinu, X dan Y mempunyai korelasi, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson. Rumus koefisien korelasi Pearson adalah:

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x}) (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

- r = koefisien korelasi (validitas)
- n = jumlah responden
- X = skor pada subjek item n

Y = skor total subjek
 XY = skor pada subjek item n dikalikan skor total

Setelah nilai r_{hitung} diperoleh, maka berikutnya adalah membandingkan nilai r_{hitung} tersebut dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk)=n-2$ dengan ketentuan pengujiannya, dalam bukunya (Ghozali, 2018) menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} (corrected item total correlation) $> r_{tabel}$, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid.
2. Jika r_{hitung} (corrected item total correlation) $< r_{tabel}$, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid.

Tingkat validitas suatu alat ukur dapat dilakukan dengan melihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

- Sangat tinggi = $0,80 < r \leq 1,00$
- Tinggi = $0,60 < r \leq 0,80$
- Cukup tinggi = $0,40 < r \leq 0,60$
- Rendah = $0,20 < r \leq 0,40$
- Sangat rendah = $0,00 < r \leq 0,20$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. (Sugiyono, 2019). Pada Pada penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's alpha

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right)$$

Dimana

r_1 = reliabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

Si^2 = standar deviasi total

St^2 = jumlah butir standar deviasi

Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut (Jaya, 2023) :

- a. Cronbach's Alpha $>$ Cronbach's Alpha (per butir pertanyaan) memiliki reliabilitas.
- b. Cronbach's Alpha $<$ Cronbach's Alpha (per butir pertanyaan) tidak memiliki reliabilitas.

Tinggi rendahnya Cronbach's Alpha (α) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $0,80 < \alpha < 0,95$: keandalan sangat tinggi
- $0,70 < \alpha < 0,80$: keandalan tinggi
- $0,60 < \alpha < 0,70$: keandalan yang cukup
- $\alpha < 0,60$: keandalan yang rendah cukup/tidak reliabel
- Skedastitas bila hasil uni data $< 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2018) untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, serta nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam bukunya (Ghozali, 2018) mengatakan uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi, jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk gelombang, maka diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Uji Lineraritas Data**

Uji linearitas data digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak, seperti yang dinyatakan oleh (Adistia & Verawati, 2022) uji ini untuk menunjukkan serta memahami sifat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai deviation from linearity sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel dependen dan variabel independent.

- **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. (Ghozali, 2018)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda menggambarkan hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan disruptif (X1), transformasi organisasi (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan dengan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Intercept (konstanta)

β_1 - β_3 : Koefisien regresi untuk X1-X3

X1 : Gaya kepemimpinan disruptif

X2 : Transformasi organisasi

X3 : Budaya Organisasi

e : nilai residu

Uji Kelayakan (Uji F) / Signifikasi Simultan

Menurut (Jaya, 2023) dalam bukunya uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data serta apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. (Jaya, 2023), dalam bukunya mencantumkan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $\text{Sig.} > 0,05$

Analisis Koefisien determinasi ()

Dalam buku metode penelitian kuantitatif dan kualitatif yang ditulis oleh (Jaya, 2023), koefisiendeterminasi () digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi () adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

3. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden diolah menggunakan metode uji statistik deskriptif melalui software SPSS 20, informasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	71.7	71.7	71.7
	Perempuan	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Tabel 4 memberikan informasi bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 71,7 %, sedangkan perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 28,3 %. Data ini menunjukkan bahwa responden laki-laki di PT X jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	24	52.2	52.2	52.2
	31-40 Tahun	12	26.1	26.1	78.3
	41-50 Tahun	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Tabel 5 memberikan informasi bahwa responden berusia 21-30 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 52,2%, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 26,1%, responden berusia 41-50 tahun 10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 21,7%. Dari data ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki rentang usia 21-30 tahun.

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	13	28.3	28.3	28.3
	1-5 Tahun	17	37.0	37.0	65.2
	> 5 s.d 10 Tahun	7	15.2	15.2	80.4
	>10 Tahun	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Tabel 6 memberikan informasi bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahu berjumlah 13 orang dengan persentase 23,3%, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 37,0%, responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun sampai dengan 10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 15,2% dan responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 19,6%. Dari data ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki periode lama waktu bekerja 1-5 tahun.

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel 5% (44)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	P1	0,737	0,297	Valid
	P2	0,593	0,297	Valid
	P3	0,784	0,297	Valid
	P4	0,844	0,297	Valid
	P5	0,773	0,297	Valid
	P6	0,639	0,297	Valid
	P7	0,772	0,297	Valid
	P8	0,659	0,297	Valid
Transformasi Organisasi (X2)	P9	0,728	0,297	Valid
	P10	0,695	0,297	Valid
	P11	0,741	0,297	Valid
	P12	0,720	0,297	Valid
	P13	0,807	0,297	Valid
	P14	0,752	0,297	Valid
	P15	0,826	0,297	Valid
	P16	0,783	0,297	Valid
Budaya Organisasi (X3)	P17	0,763	0,297	Valid
	P18	0,792	0,297	Valid
	P19	0,712	0,297	Valid
	P20	0,823	0,297	Valid
	P21	0,741	0,297	Valid
	P22	0,799	0,297	Valid
	P23	0,607	0,297	Valid
	P24	0,758	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P25	0,557	0,297	Valid
	P26	0,504	0,297	Valid
	P27	0,656	0,297	Valid
	P28	0,444	0,297	Valid
	P29	0,583	0,297	Valid
	P30	0,703	0,297	Valid
	P31	0,601	0,297	Valid
	P32	0,571	0,297	Valid

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Berdasarkan informasi data yang diuraikan pada tabel 7 diatas terkait hasil uji validitas didapatkan data semua item kuesioner pada variabel X1, X2, X3 dan Y diperoleh nilai r hitung lebih besar dari 0,297 (Jumlah sampel 46, taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan ((dk)=46-2 adalah 44) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Artinya semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	P1	0,911	Reliabel
	P2		
	P3		
	P4		
	P5		
	P6		
	P7		
	P8		
Transformasi Organisasi (X2)	P9	0,922	Reliabel
	P10		
	P11		
	P12		
	P13		
	P14		
	P15		
	P16		
Budaya Organisasi (X3)	P17	0,909	Reliabel
	P18		
	P19		
	P20		
	P21		
	P22		
	P23		
	P24		
Kinerja Karyawan (Y)	P25	0,877	Reliabel
	P26		
	P27		
	P28		
	P29		
	P30		
	P31		
	P32		

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Pada hasil uji reliabilitas yang di uraikan pada tabel 8 di atas, diinformasikan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variable > 0,6, maka dapat disimpulkan kalau seluruh pernyataan dari semua variabel masuk dalam kategori reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Gaya kepemimpinan disruptif	Transformasi organisasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.85	32.26	32.15	33.76
	Std. Deviation	4.980	5.088	4.989	4.007
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.088	.077	.117
	Positive	.075	.064	.077	.083
	Negative	-.106	-.088	-.073	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.721	.595	.525	.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676	.871	.946	.558

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 9 mengenai Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan disruptif $0,676 > 0,05$, variabel transformasi organisasi $0,871 > 0,05$, variabel budaya organisasi $0,946 > 0,05$ dan variabel kinerja karyawan $0,558 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan nilai residual X1, X2, X3 dan Y berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.828	1.842		3.164	.003
1					
Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	-.111	.104	-.303	-1.074	.289
Transformasi Organisasi (X2)	.117	.121	.324	.967	.339
Budaya Organisasi (X3)	-.112	.132	-.306	-.853	.399

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Nilai signifikan dari seluruh variabel menunjukkan nilai di atas $> 0,05$. Oleh sebab itu, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 11. Tabel Anova Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya kepemimpinan disruptif	(Combined)	494.786	17	29.105	3.581	.001
	Between Groups					
	Linearity	250.130	1	250.130	30.774	.000
	Deviation from Linearity	244.657	16	15.291	1.881	.069
	Within Groups	227.583	28	8.128		
Total	722.370	45				

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas yang terlihat pada tabel Anova di atas diketahui nilai *Sig deviation from linearity* adalah sebesar $0,069 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Coefficients^a Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	Gaya Kepemimpinan Disruptif	.267	3.740
	Transformasi Organisasi	.189	5.293
	Budaya Organisasi	.165	6.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas yang terlihat pada tabel *Coefficients* diatas terlihat kalau nilai tolerance ketiga variabel > 0,100 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 13. Coefficients^a Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.916	3.176		5.011	.000
1					
Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	.051	.179	.064	.287	.776
Transformasi Organisasi (X2)	.216	.208	.275	1.040	.304
Budaya Organisasi (X3)	.286	.227	.356	1.259	.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.916 + 0,051 X1 + 0,216 X2 + 0,286 X3$$

Dari hasil data yang dipaparkan pada tabel 12 persamaan regresi di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 15,916, Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal menyatakan bahwa jika semua variabel gaya kepemimpinan disruptif (X1), transformasi organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) tidak ada kenaikan atau sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,916.
2. Nilai koefisien regresi (b1) variabel gaya kepemimpinan disruptif (X1) adalah sebesar 0,051 dan bertanda positif, Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (berbanding lurus atau searah) antara variabel, artinya jika variabel gaya kepemimpinan disruptif meningkat sebesar 1 kali, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,051 kali, dengan catatan variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b2) transformasi organisasi (X2) adalah sebesar 0,216 dan bertanda positif (berbanding lurus atau searah) antara variabel, artinya jika variabel transformasi organisasi naik sebesar 1 point, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,216 point, dengan catatan variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi (b3) budaya organisasi (X3) adalah sebesar 0,286 dan bertanda positif (berbanding lurus atau searah) antara variabel, artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 point, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,286 point, dengan catatan variabel lain konstan.

Uji Kelayakan (Uji F) / Signifikansi Simultan**Tabel 14. Anova Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.025	3	107.675	11.324	.000 ^b
	Residual	399.344	42	9.508		
	Total	722.370	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1), Transformasi Organisasi (X2)

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka berkesimpulan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Koefisien regresi secara parsial (Uji t)**Tabel 15. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	15.916	3.176		5.011	.000	
1	Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1)	.051	.179	.064	.287	.776
	Transformasi Organisasi (X2)	.216	.208	.275	1.040	.304
	Budaya Organisasi (X3)	.286	.227	.356	1.259	.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 20, 2024

Pada tabel uji T di atas menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan disruptif (X1) diperoleh nilai thitung sebesar -0,287 dengan Tingkat signifikansi 0,991; dimana thitung 0,287 < ttabel 1,683 dan tingkat signifikansi sebesar 0,776 > 0,05. Artinya, secara parsial gaya kepemimpinan disruptif tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.
2. Pada variabel transformasi organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 1,040 dengan Tingkat signifikansi 0,305; dimana thitung 1,040 < ttabel 1,683 dan Tingkat signifikansi 0,304 > 0,05. Artinya, secara parsial transformasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.
3. Pada variabel budaya Organisasi (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 1,259 dengan tingkat signifikansi 0,215; dimana thitung 1,259 < ttabel 1,683 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,215 > 0,05. Artinya, secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 16. Model Summary Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.408	3.084

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan Disruptif (X1), Transformasi Organisasi (X2)

Sumber: Output SPSS 20, 2024

Pada model summary yang tercantum pada tabel di atas diketahui nilai Koefisien Relasi (R) pada model 1 adalah sebesar 0,669 Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,447. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan disruptif (X1), transformasi organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 44%

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disruptif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan gaya kepemimpinan disruptif terhadap kinerja karyawan. Karena dari hasil uji t yang dilakukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan disruptif berpengaruh secara positif tetapi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini dari (Billington, 2017) dan (Andriani, 2016), namun hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang ditulis oleh (M. S. Hidayat et al., 2024) dimana dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Gaya kepemimpinan pada PT. X tidak menunjukan pengaruh yang signifikan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan disruptif belum dijalankan secara merata pada setiap level kepemimpinan dan konsisten, dimana pemimpin disruptif adalah seseorang dalam posisi kepemimpinan yang selalu mencari solusi dan cara yang lebih baik untuk meningkatkan proses (Melwin Joy, 2017). Karakteristik utamanya : berani dan jujur di setiap kondisi, penuh rasa percaya diri dan tegas dalam visi serta strategi, Mudah Beradaptasi dan berevolusi, Selalu belajar Hal Baru. Dari hasil kuesioner yang disebarkan sebagian karyawan yaitu sebesar 19,6% menjawab kurang setuju atau dalam hal ini diartikan merasa kalau pemimpinnya belum memberikan instruksi pekerjaan dengan jelas serta tidak memberikan evaluasi berkala atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pada pernyataan lain sebesar 26,1% responden juga menjawab kurang setuju, karyawan merasa pemimpin belum dapat memberikan solusi dan keputusan cepat atas permasalahan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan.

Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan transformasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dituli oleh (Shabrina, 2021) dengan judul penelitian Hubungan Antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri, pada penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian ini dimana menyatakan transformasi atau perubahan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efektifitas dari sebuah transformasi organisasi akan berjalan ketika dilaksanakan secara simultan dengan program yang lain, karena transformasi organisasi sangat ditentukan dari sumber daya manusia di dalam organisasi serta strategi management yang diambil. Transformasi organisasi biasanya dilakukan dengan perbaikan model dan sistem kerja untuk dapat lebih efektif, efisien atau peningkatan keuntungan. Perubahan tersebut dapat berupa: *Management transformation, Cultural transformation, Business process transformation, Organizational transformation, Strategic transformation* (H. Hidayat, 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena dari hasil uji yang dilakukan menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang ditulis oleh (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 dan juga pada penelitian yang ditulis oleh (Mewahaini & Sidharta, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. Pada kedua penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian ini dimana menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi akan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disruptif, Transformasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menemukan gaya kepemimpinan disruptif secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT X, transformasi organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT X serta budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. X di era VUCA dapat dilakukan dengan mengaplikasikan gaya kepemimpinan disruptif, transformasi organisasi dan budaya organisasi yang dibangun secara simultan. Karyawan akan memberikan performansi yang optimal dalam bekerja di organisasi apabila ketiga aspek tersebut telah dimiliki.

Kepemimpinan perlu di bangun secara konsisten pada setiap level kepemimpinan untuk melatih pemimpin dapat memberikan instruksi kerja yang jelas, evaluasi kerja berkala dan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi oleh anggota timnya. Organisasi perlu terus berupaya meningkatkan pembekalan dan pengembangan SDM melalui program-program training untuk melatih karyawan dapat berinovasi serta menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan untuk karyawan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya, keterbatasan tersebut antara lain : keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya khususnya terkait variabel kepemimpinan disruptif yang belum memiliki banyak teori dalam pengaplikasian yang mempengaruhi hasil serta analisa. Jumlah responden yang terbatas hanya 46 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. metode analisis menggunakan regresi karena keterbatasan sampel. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu

menaikkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, pelatihan kerja dan kompensasi agar diperoleh penelitian yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 642–651. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638>
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Billington, M. (2017). Unleashing Disruptive Leadership-Teaching Carpe Diem! *Business Education Innovation Journal, Volume 9*(1), 133–138. www.beijournal.com
- Delloite. (2020). *The Future of the Mall Building a New Kind of Destination for the Post-Pandemic World*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/consumer-industrial-products/ca-future-of-the-mall-en-AODA.pdf>
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, H. (2023, May 20). *Transformasi Bisnis: Definisi dan Cara Menerapkannya*. Myrobin.Id. <https://myrobin.id/untuk-bisnis/transformasi-bisnis/> pada 20 Mei 2023
- Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Jaya, I. M. L. M. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (3rd ed., Vol. 3). Quadrant. ISBN : 978-623-244-156-9
- Karina, D. (2021, Mei 6). *Digulung Pandemi, 1.300 Toko Ritel Tutup Hingga Maret 2021*. Kompas.TV. <https://www.kompas.tv/bisnis/171723/digulung-pandemi-1-300-toko-ritel-tutup-hingga-maret-2021> pada 6 Mei 2021 pukul 23.01 WIB.
- Melwin Joy, M. (2017). Why Disruptive Leadership Works. *Pallikkutam Journal*, 58–60. <https://www.researchgate.net/publication/318419290>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Nurhadi, M. (2023, January 9). *5 Mal Jakarta yang Kini Sepi Akibat Dihantam Pandemi COVID-19 dan Bisnis Online*. Suara.Com. <https://www.suara.com/bisnis/2023/01/09/150403/5-mal-jakarta-yang-kini-sepi-akibat-dihantam-pandemi-covid-19-dan-bisnis-online> pada 09 Januari 2023 pukul 15:04 WIB.
- Paterson, H., & Taylor, K. (2020, August 18). *More than 8,300 stores are closing in 2020 as the retail apocalypse drags on. Here's the full list*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/stores-closing-in-2020-list-2020-1>
- Shabrina, S. (2021). Hubungan Antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Yusril, A., & Huda, N. (2016). Pengaruh Transformasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, Volume 1(1), 1–19.