

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA KOTA BEKASI

PRAJITHA DWI ANANDA  
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Jakarta, Indonesia  
Djitha21@gmail.com, wasisto@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this study was to examine the effect of independent variables (X) which are transformational leadership, organization culture, and communication on the dependent variable (Y) work discipline State Civil Apparatus Dinas XYZ Bekasi City. The method used in this study is causality. This study uses purposive samples. Respondents involved in this study were 77 employees. Data collection is done by distributing questionnaires. And the method for data analysis in this research is multiple linear regression processed. Based on the hypothesis test the results of this study flexibility of transformational leadership, and communication affect the work discipline State Civil Apparatus. While the organization culture does not affect work discipline.*

**Keywords:** Transformational leadership, organization culture, communication, work discipline.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas. Penelitian ini menggunakan sampel purposive. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 77 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Dan metode untuk analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan uji hipotesis hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sementara budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, disiplin kerja

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting. Karena manusialah yang akan menentukan apakah tujuan yang telah dirancang organisasi akan tercapai atau tidak. Jika sebuah organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka sebuah organisasi

memerlukan pengelolaan terhadap manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Dessler (2015, 4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang digunakan untuk mampu memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasikan pegawai, dan untuk mementingkan relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan pegawai.

Agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi harus mampu didukung dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Karena dengan adanya disiplin kerja pegawai yang tinggi, berarti menandakan bahwa seorang pegawai mampu bertanggung jawab dengan tugas dan peraturan yang diberikan di dalam sebuah organisasi. Karenanya organisasi memerlukan pendisiplinan terhadap anggota organisasi.

Supaya dapat terciptanya disiplin kerja yang tinggi, maka disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diperlukan didalam sebuah organisasi dikarenakan dengan terdapatnya jenis kepemimpinan transformasional didalam organisasi, pemimpin mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dan mampu mengimplementasikannya kedalam fungsi yang dimiliki organisasi dengan baik dan benar.

Faktor kedua yang mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah budaya organisasi. Karena disetiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, oleh karena itu budaya organisasi ditujukan untuk memberikan identitas tersendiri terhadap anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku selaras dengan prinsip dan nilai yang ada di dalam sebuah organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di dalam sebuah organisasi adalah komunikasi. Komunikasi sendiri adalah penyampaian sebuah informasi dari satu pihak ke pihak lain, baik kelompok ataupun individu. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan anggota organisasi maka antara keduanya akan dapat berinteraksi dalam memecahkan sebuah masalah di dalam organisasi dan bagaimana cara penyelesaiannya agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Dinas XYZ kota Bekasi merupakan gabungan unsur-unsur perangkat daerah yang mempunyai kewenangan dibidang pelayanan perizinan dan penanaman modal, serta sebagai

organisasi lain yang merupakan bagian dari perangkat daerah. Mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang perizinan dan penanaman modal yang menjadi urusan daerah secara terpadu.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomer 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135), Dinas XYZ kota Bekasi memiliki nilai-nilai dasar untuk bekerja secara professional, bekerja sesuai keahlian, bertanggung jawab, dan memiliki etika khusus aparatur untuk menaati semua peraturan hukum, ketentuan, dan norma-norma yang berlaku dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan peranya serta patuh dan taat pada prosedur, *standart operating procedure* yang ditetapkan.

Masalah yang terdapat di Dinas XYZ Kota Bekasi adalah pada saat bekerja pegawai terlalu sering berbicara satu sama lain, pada bulan November, Desember, Januari, dan Februari 2019/2020 jumlah keterlambatan, ketidakhadiran dan pulang cepat pegawai cenderung tidak stabil serta mengalami penurunan dalam jumlah penanganan pelayanan mulai dari tahun 2004 hingga 2019.

Berdasarkan data yang ada dapat diketahui jumlah total keterlambatan pada bulan November adalah 23.535, bulan Desember sebesar 25.353, bulan Januari 6.022 dan bulan Februari sebesar 5.898. Selain itu berdasarkan data yang ada juga dapat diketahui jumlah total pulang cepat pada bulan November berjumlah 7.661, bulan Desember sebesar 26.780, bulan Januari 2.917 dan bulan Februari sebesar 2.755. Diperoleh juga data jumlah total ketidakhadiran pada bulan November berjumlah 133, bulan Desember sebesar 74, bulan Januari 38 dan bulan Februari sebesar 80.

Merujuk pada data tahun 2014 jumlah perizinan yang diterima Dinas XYZ Kota Bekasi adalah 9 perizinan kemudian mengalami

kenaikan perizinan hingga tahun 2016 sejumlah 29.280 perizinan, dan menurun pada tahun selanjutnya menjadi 22.095 dan turun kembali menjadi 7.014 ditahun 2018, kemudian pada tahun 2019 hanya melayani perizinan sebanyak 2 perizinan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Snell Scott A (2019, 466) “discipline is a tool, used to correct and mold the practices of employees to help them perform better so they conform to acceptable standards.”

Menurut Supomo (2018, 133) “disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin membaik.”

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Daft (2016, 532) “Transformational leaders inspire followers not just to believe in the leader personally, but to believe in their own potential to imagine and create a better future for the organization.”

Menurut Robbins and judge (2019, 406) “transformational leaders Leaders who inspire, act as role models, and intellectually stimulate, develop, or mentor their followers, this having a profound and extraordinary effect on them.”

### **Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo (2016, 16) “budaya Organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai

bersama menjadi karakteristik tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.”

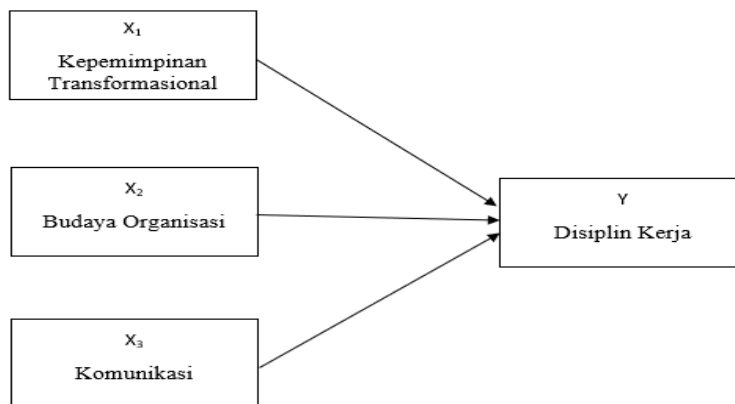
Menurut Robbins and Judge (2017, 565) “organizational culture a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”

### **Komunikasi**

Menurut Daft (2016, 590) “communication is the process by which information is exchanged and understood by two or more people, usually with the intent to influence or motivate behavior.”

Menurut Robbins and Judge (2017, 383) “communication is about the transfer and the understanding of meaning.

*Communicating is more than merely imparting meaning that meaning must also be understood. It is only thus that we can convey information and ideas.*



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.

H2: Terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja.

H3: Terdapat pengaruh secara signifikan komunikasi terhadap disiplin kerja.

### METODA PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif dan kausalitas. "Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of person, events, or situation" (Sekaran dan Bougie 2013:97).

Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan karakteristik data yang relevan dengan objek penelitian.

Selain itu mengenai penelitian kausalitas, seperti yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013: 98) adalah "a study in which the researcher wants to delineate the cause of one or more problems".

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ yang berlokasi di Kota Bekasi. Populasi

menurut Anderson et al (2014: 16) "is the set of all elements of interest in a particular study".

Populasi merupakan seluruh elemen atau karakteristik yang menarik yang ditentukan peneliti untuk sebuah studi tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ yang berlokasi di Kota Bekasi yang berjumlah 253 orang. "Sample is a subset of the population" (Anderson et al 2014: 16). Sampel merupakan bagian dari populasi.

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan dan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiono, 2015). Sampel yang digunakan yaitu 77 aparatur sipil negara, berdasarkan kriteria (1). Karyawan tetap/ Aparatur Sipil Negara Dinas XYZ Bekasi dan (2). Minimal masa kerja > 1 tahun.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2014: 132). Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. *Multiple regression analysis is*

a regression analysis involving two or more independent variables (Anderson et al, 2018, 683).

**Tabel 1 Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1. Pengaruh idealis 2. Target pencapaian 3. Sistematis intelektual
Budaya Organisasi (X2)	1. Peraturan Perusahaan 2. Kompensasi 3. Komunikasi
Komunikasi (X3)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan
Disiplin Kerja (Y)	1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan saran 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap peraturan kantor

## HASIL PENELITIAN

Deskripsi data responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur,

pendidikan terakhir, lama bekerja, golongan kelas jabatan.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	41	46,8	46,8	46,8
Perempuan	36	53,2	53,2	100,0
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Pengolahan data statistik.

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih

banyak dari jumlah responden berjenis kelamin wanita, total jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang dan perempuan 36 orang.

**Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	8	10,4	10,4	10,4
31-45 Tahun	51	66,2	66,2	76,6
>45 Tahun	18	23,4	23,4	100,0
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Pengolahan data statistik

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak berada di usia 31-41 tahun yang berjumlah 51 orang atau sebesar 66,2

persen, sementara usia paling sedikit adalah di angka 21-30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 10,4 persen.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	11	14,3	14,3	14,3
6-10 Tahun	40	51,9	51,9	66,2
>10 Tahun	26	22,8	33,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data statistik.

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk responden yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 11 orang atau 14,3 persen, 6-10 tahun

sebanyak 40 orang atau 51,9 persen, lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang atau 22,8 persen.

**Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1 – D3	2	2,6	2,6	14,6
Sarjana	45	58,4	58,4	61,0
Pascasarjana	30	39,0	39,0	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data statistik.

Dari Tabel 5, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak berada pada tingkat Sarjana yaitu sebanyak 45 orang atau sebanyak 58,4 persen, dan pada tingkat pascasarjana sebanyak 31 orang atau sebanyak 39,0 persen

sementara pendidikan terakhir responden paling sedikit berada pada tingkat Diploma yaitu sebanyak 2 orang atau 2,6 persen.

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Dan Kelas Jabatan**

Golongan dan Kelas Jabatan Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Golongan IIc	7	9,1	9,1	9,1
Golongan II d	6	7,8	7,8	16,9
Golongan IIIa	4	5,2	5,2	22,1
Golongan IIIb	20	26,0	26,0	48,1
Golongan IIIc	20	26,0	26,0	74,0
Golongan IIId	11	14,3	14,3	88,3
Golongan IVa	7	9,1	9,1	97,4
Golongan IVb	2	2,6	2,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data statistik.

Dari Tabel 6, terlihat bahwa golongan dan kelas jabatan responden terbanyak berapa pada golongan IIIb dan IIIc yaitu masing-masing sebanyak 20 orang atau sebanyak 26,0 persen, dan pada golongan IIc dan IVa masing-masing sebanyak 7 orang atau 9,1 persen, golongan IIId sebanyak 11 orang atau 14,3 persen, golongan IIId sebanyak 6 orang atau 7,8 persen, golongan

IIla sebanyak 4 orang atau 5,2 persen, sedangkan golongan dan kelas jabatan responden paling sedikit adalah golongan IVb yaitu sebanyak 2 orang atau 2,6 persen.

Analisis berikutnya terdiri dari frekuensi, nilai minimal, maksimal, mean, median, dan standar deviasi yang dapat ditunjukkan dalam tabel 7.

**Tabel 7 Deskriptif Variabel Penelitian**

		KT	BO	K	DK
N	Valid	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0
	Mean	15,52	26,52	18,62	14,44
	Median	16,00	26,00	18,00	14,00
	Std. Deviation	2,113	3,315	3,175	3,093
	Minimum	10	18	11	8
	Maximum	19	33	25	20

Sumber : Pengolahan data statistik.

Keterangan: Kepemimpinan Transformasional (KT), Budaya Organisasi (BO), Komunikasi (K), Disiplin Kerja (DK).

Berdasarkan Tabel 7 terdapat nilai mean, median, dan standar deviasi dari setiap nilai dari masing-masing variabel. Pada table juga terdapat nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setia variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi setiap variabel penelitian.

Analisis deskripsi ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk skala likert untuk masing-masing variabel, baik variabel dependen ataupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Di dalam kuesioner terdapat 20 pertanyaan dimana 4 pertanyaan untuk mewakili kepemimpinan transformasional, 7 pertanyaan mewakili budaya organisasi, 5 pertanyaan mewakili komunikasi, dan 4 pertanyaan mewakili disiplin kerja.

Nilai rata-rata untuk kepemimpinan transformasional sebesar 15,52. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka tertinggi yaitu 19, artinya mayoritas responden setuju untuk berkategori tinggi dengan masing-

masing pertanyaan pada kepemimpinan transformasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan yang ada diperusahaan.

Nilai rata-rata untuk kepemimpinan transformasional sebesar 26,52. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka tertinggi yaitu 33, artinya mayoritas responden setuju untuk berkategori tinggi dengan masing-masing pertanyaan pada budaya organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap budaya organisasi yang berlaku diperusahaan.

Nilai rata-rata untuk kepemimpinan transformasional sebesar 18,62. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka tertinggi yaitu 25, artinya mayoritas responden setuju untuk berkategori tinggi dengan masing-masing pertanyaan pada komunikasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden

memiliki persepsi baik terhadap komunikasi yang berlangsung didalam perusahaan.

Nilai rata-rata untuk kepemimpinan transformasional sebesar 14,44. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka tertinggi yaitu 20, artinya mayoritas responden setuju untuk berkategori tinggi dengan masing-masing pertanyaan pada disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap disiplin kerja yang ada diperusahaan.

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap pertanyaan untuk masing-masing

variabel. Nilai r hitung indikator kepemimpinan transformasional (X1) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, nilai r hitung indikator budaya organisasi (X2) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, nilai r hitung indikator komunikasi (X3) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, dan nilai r hitung indikator disiplin kerja (Y) lebih besar dari pada r tabel 0,2242. Maka seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
Kepemimpinan Trans	0,618	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,727	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,747	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,774	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan data statistik.

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa semua instrumen variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran dalam rangka pengumpulan data karena memiliki nilai

Cronbach's Alpha > 0,60 berarti instrumen dapat menghasilkan jawaban konsisten dari waktu ke waktu.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,909 <sup>a</sup>	0,826	0,819

Sumber : Pengolahan data statistik.

Berdasarkan Tabel 9 maka diperoleh hasil *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,909 yang artinya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap disiplin kerja (Y), dan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 81,9 persen yang berarti variansi

disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variansi kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi (X3), sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.



**Tabel 10. Koefisien Regresi**

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	2,963	2,245	0.028
Kepemimpinan Trans	-0,317	-3,464	0.001
Budaya Organisasi	-0,80	-1,306	0.196
Komunikasi	0,995	17,374	0.000

Dependen Variabel: Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan data statistik.

Berdasarkan Tabel 10, hasil perhitungan uji t pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan -t hitung yang lebih kecil dari -t table yaitu  $-3,464 \leq -1.993$  dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha, yaitu  $0.001 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi

Hasil perhitungan uji t pada variabel budaya organisasi menunjukkan -t hitung yang lebih besar dari -t table yaitu  $-1,306 \geq -1.993$  dan nilai signifikan lebih besar dari alpha, yaitu  $0.196 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi

Hasil perhitungan uji t pada variabel komunikasi menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t table yaitu  $17,374 \geq 1.993$  dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha, yaitu  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi

## PENUTUP

Pertama, H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai

aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi. Kedua, H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi

Beberapa keterbatasan selama proses penelitian adalah: (1). Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 77 pegawai. (2). Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai aparatur sipil negara Dinas XYZ Kota Bekasi karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga. (3). Variabel yang diteliti hanya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah : (1). Rekomendasi bagi Dinas XYZ Kota Bekasi dapat meningkatkan lagi kepemimpinan yang transformasional dan komunikasi agar disiplin kerja dapat lebih meningkat dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab kedinasan. (2). Rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memperluas ruang lingkup dan jumlah responden yang diteliti dapat lebih banyak untuk penelitian selanjutnya. (3). Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

**REFERENCES:**

- Annisa S Rizal. 2018. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok.*
- Arya Dwi Cahyo. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Autopars.*
- Daft, R. 2016. *Management* (12th ed., pp. 510-586). USA: CENGAGE.
- David R. Anderson. Et al. 2018. *Statistic for Business & Economics* (13e Revised., pp. 380-720). United States of America: CENGAGE.
- Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), 30 Januari 2015 <https://dpmptsp.bekasikota.go.id/>
- Gary Dessler. 2015. *Human Resource Management* (14th ed., p. 4, 659). Florida International University : PEARSON.
- Gozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate* (Edisi 8., PP 60 – 135). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Langton, N., Robbins, S., Judge, T., Beward, K., & Langton, N. 2016 *Organizational behaviour* (7th ed., pp. 246,346,378). United State of America: PEARSON.
- McShane, S., Von Glinow, M., & Von Glinow, M. 2018. *Organizational behavior* (8th ed., p. 248-338). New York: Mc-Hill Education.
- Miftah Toha. 2015. *Perilaku Organisasi, konsep dasar dan Aplikasinya.* Rajawali Pers.
- Nancy Langton., Stephen P. Robbins., Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior* (17th ed., p. 565). England: PEARSON.
- Ni Putu Ester Suniastuti. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir kota Denpasar.*
- Pride, William M., Hughes, Robert j., Kapoor, Jack R. 2017. *Foundation of Busiess* (5th es., p. 203). USA: CENGAGE.
- Putu Angga Awmawan. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Ligkungan kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja.* 2019. *E-journal Manajemen*, 8(8).
- Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Satya Brahmananda. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar.* E-journal Manajemen Unud, Vol 7, No 7.
- Schein, E., & Schein, P. 2017. *Organizational Culture and Leadership* (5th ed., p. 28). Canada: WILEY.
- Scott A. Snell., Shad S. Morris. 2019. *Managing Human Resources* (18th ed., p.466). USA: CENGAGE
- Shad S. Morris, S. 2019. *Managing Human Resources* (18th ed., pp. 466-469). United States of America: CENGAGE.
- Stephen P. Robbins., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior* (18th ed., p. 406). England PEARSON.
- Sudaryono. 2014. *Budaya & Prilaku Organisasi.* Lentera ilmu cendikia perkantoran sentra.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis.* 2015. Alvabeta, CV.
- Sunyoto Danang, Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian.* CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tika Ayu. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 1 Berastagi.* *Jurnal Ekonomi Pendidikan*,6(4).
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi.* Edisi kedua. Rajawali Pers.
- Widya Dwi Oktaviani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero).* *E-Proceeding of Management*, 4(1).
- Yupiter Gulo. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organiasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Kryawan.* *Jurnal Bisnin dan Akutansi*, 16(1a).