

DAFTAR PUSTAKA

- Antoro, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Manajemen Puncak terhadap Transfer *Knowledge* dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(2).
- Bejo Siswanto, 2010, Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Sinar Baru. Bandung
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 1-8.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Fuad Mas'ud (2004), Survai Diagnostik Organisasional Konsep dan Aplikasi. Semarang: BP Undip.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Penerbit: Laksana, Jogjakarta
- Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono*. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada
- Kurniawan, Hendra dkk.2015.Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan
- Lensufiie, Tikno*. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Erlangga.
- Ling, Chen Wai et al.,. 2009. Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 21 No. 2, pp. 125-142.
- Martinkenaite, I. (2012). Antecedents of knowledge transfer in acquisitions. *Baltic Journal of Management*, 7 (2), 167-184.
- Mamesah, M. M., & Amiartuti, Kusmaningtyas. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 5(3), 349-368.
- Ogbonna & Harris*. 2000. *Int. J. of Human Resource Management Vol. 11 No. 766-788*.

- Profetto, Joanne (2004), *Knowledge Transfer : What It Is and What It Takes To Do It Best*, Water Cooler Presentation.
- Robbins, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Singal, F., Koyo, C., & Untu, V. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3, 569-578.
- Sitepu, Helvianti Br (2004) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan : studi kasus : PT. Taspen DIY. Unpublished undergraduate thesis, Faculty of Teacher Training and Education > Department of Economics Education, Universitas Sanata Dharma. Retrieved Nov 20,2019 from <https://repository.usd.ac.id/20907/>
- Sollu, O., Maupa, H., & Taba, M. I (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Transfer Pengetahuan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Di Kota Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan pertama, Penerbit: Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit: Center of Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Tumilaar, R.Brigitia. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Journal Economy Management and Business*. Vol.3 No.2
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1).
- Wisesa, R. (2008). Hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan (Studi kasus pada grup sumber daya manusia PT. Bank DKI). Unpublished undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi dan manajemen Institut Pertanian Bogor. Retrieved Nov 20, 2019 from <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/18157/H08rwi%201.pdf?sequence=3>
- Xue, Yaijong. John Bradley. Hulgang Liang. 2011. Team Climate, Empowering Leadership, and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol.15 No. 2 pp. 299-312.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yukl, Gary. 2009. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LEMBAR KUESIONER

- I. Petunjuk Pengisian Opiniier/Kusioner
 - a. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti, sampai Bapak/Ibu benar-benar memahami intinya.
 - b. Jangan ada pernyataan yang terlewatkan/tidak diisi.
 - c. Berikan jawaban atas setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 (lima).
 - d. Alternatif pilihan yang paling cocok dengan keadaan sebenarnya, setiap pilihan.
 - e. Diberikan kode sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS= Sangat Tidak Setuju	1
 - f. Cantumkan tanda centang (✓) pada kolom pilihan yang Bapak/Ibu pilih yang kolomnya tersedia di samping kanan dari setiap pernyataan.

III. Pertanyaan

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Imbalan Kontingen					
1	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik.					
Manajemen Eksepsi Aktif						
2	Pemimpin mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan..					
Manajemen eksepsi pasif						
3	Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan					

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Pengaruh Ideal					
1	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam bekerja di kantor					
Pertimbangan individual						
2	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya					
Motivasi Inspirasional						
3	Pemimpin memberikan motivasi dan visi yang menarik kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
Stimulasi intelektual,						
4	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					

DISIPLIN KERJA (Y1)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Disiplin waktu					
1	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
Disiplin peraturan						
2	Saya selalu mentaati segala peraturan yang ada dan berpakaian sesuai dengan atura yang ditetapkan oleh instansi.					
Disiplin tanggung jawab kerja						

3	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya dan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
---	---	--	--	--	--	--

Loyalitas kerja (Y2)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	taat terhadap peraturan					
1	Saya selalu mentaati segala peraturan yang ada di kantor.					
bertanggung jawab						
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan dan pribadi					
Bekerja sama						
3	Saya dapat Bekerja sama dengan pegawai lain dalam suatu kelompok					
jujur						
5	selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa dan bersikap jujur dalam setiap pekerjaan					

LAMPIRAN II HASIL OLAH DATA PLS.

1. UJI VALIDITAS

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	0.933	64.896	0.000
X1.2 <- KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	0.919	28.814	0.000
X1.3 <- KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	0.709	4.308	0.000
X2.1 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.892	23.152	0.000
X2.2 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.949	49.060	0.000
X2.3 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.928	33.572	0.000
X2.4 <- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.874	20.309	0.000
Y1.1 <- DISIPLIN KERJA	0.955	54.437	0.000
Y1.2 <- DISIPLIN KERJA	0.962	61.764	0.000
Y1.3 <- DISIPLIN KERJA	0.940	31.071	0.000
Y2.2 <- LOYALITAS KERJA	0.969	77.497	0.000
Y2.3 <- LOYALITAS KERJA	0.957	58.693	0.000
Y2.4 <- LOYALITAS KERJA	0.935	35.707	0.000

2. UJI REABILITAS

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
DISIPLIN KERJA	0.949	0.967
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	0.821	0.894
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.932	0.951
LOYALITAS KERJA	0.969	0.977

3. Distribusi Tanggapan Responden.

4. Indikator	Rata-rata	Medium	Manimum
X1.1	3,833	4.000	1.000

X1.2	3.909	4.000	1.000
X1.3	3.758	4.000	1.000
X2.1	3.804	4.000	1.000
X2.2	3.802	4.000	1.000
X2.3	3.742	4.000	1.000
X2.4	3.773	4.000	1.000
Y1.1	3.576	4.000	1.000
Y1.2	3.778	4.000	1.000
Y1.3	3.697	4.000	1.000
Y2.1	4.360	4.000	1.000
Y2.2	4.135	4.000	1.000
Y2.3	4.326	4.000	1.000
Y2.4	4.056	4.000	1.000

4. Pengaruh Langsung.

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/...	P Values
DISIPLIN KERJA -> LOYALITAS KERJA	0.460	4.692	0.000
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -> DISIPLIN KERJA	0.384	2.810	0.005
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -> LOYALITAS KERJA	0.250	2.527	0.012
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL -> DISIPLIN KERJA	0.558	4.017	0.000
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL -> LOYALITAS K...	0.289	2.583	0.010

5. Pengaruh tidak Langsung.

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/...	P Values
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -> DISIPLIN KERJA -> LOYALITAS KERJA	0.176	2.061	0.040
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL -> DISIPLIN KERJA -> LOYALITAS KER...	0.256	3.626	0.000

