



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ASABRI (Persero)**

SKRIPSI

Halimah Tussadiyah

1502025115

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ASABRI (Persero)**

SKRIPSI

Halimah Tussadiyah

1502025115

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO)”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Halimah Tussadiyah)

NIM 1502025115

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT ASABRI (PERSERO)**

NAMA : **HALIMAH TUSSADIYAH**

NIM : **1502025115**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

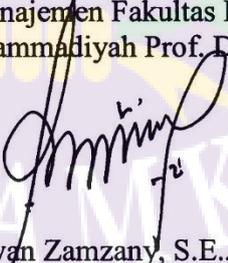
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASABRI (PERSERO)**

yang disusun oleh:
Halimah Tussadiyah
1502025115

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada Tanggal : 2019

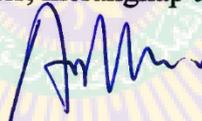
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr., Nendi Juhendi, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

Anggota :

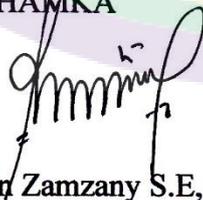


(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany S.E, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halimah Tussadiyah
NIM : 1502025115
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :“**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO)**” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Halimah Tussadiyah)

ABSTRAKSI

Halimah Tussadiyah (1502025115)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASABRI (PERSERO)

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Namun diketahui bahwa terdapat satu masalah didalam perusahaan yaitu tingginya tingkat penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan agar tidak terjadinya pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Hipotesis penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero). 2). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero). 3). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 23.0 menunjukkan bahwa 1). Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan transformasional (4,878) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,664625), budaya organisasi t_{hitung} (3,703) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,664625). Dan f_{hitung} variabel independen sebesar (27,301) lebih besar dari f_{tabel} (3,113792). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai sebesar 40,0% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Halimah Tussadiyah (1502025115)

The Influence Of Transformational Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance At PT ASABRI (PERSERO)

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and organizational culture on employee performance at PT ASABRI (Persero).

By improving the quality of Human Resources employees are expected to be able to work productively and professionally so that the performance achieved is expected to be more satisfying according to the required work standards. But it is known that there is one problem in the company that is the high level of decline in employee performance caused by the lack of attention of the leadership so that the achievement of performance is not optimal. The hypothesis of this study are 1). To determine the effect of partial Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT ASABRI (Persero). 2). To partially determine the influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT ASABRI (Persero). 3). To find out the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture simultaneously on Employee Performance at PT ASABRI (Persero).

The theory used in this research is the theory of Human Resource Management

which is related to transformational leadership style and organizational culture. The research method used is a survey method with data collection techniques through questionnaires, while the type of research is quantitative descriptive. The sample in this study amounted to 80 respondents. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis by conducting t test and F test. The variables studied were transformational leadership style and organizational culture as an independent variable and the dependent variable was the performance of employees at PT ASABRI (Persero).

The results of research using SPSS 23.0 software show that 1). Transformational Leadership Style has a positive and partially significant effect on Employee Performance. 2). Organizational Culture has a positive and partially significant effect on Employee Performance. 3). Transformational Leadership Style and Organizational Culture simultaneously have positive effects on Employee Performance. Because the tcount value of transformational leadership style (4.878) is greater than ttable (1.664625), organizational culture titung (3.703) is greater than ttable (1.664625). And the independent variable fcount of (27.301) is greater than ftable (3.113792). The coefficient of determination (Adjusted R²) obtained a value of 40.0% shows that the contribution of the influence of transformational leadership style and organizational culture together can affect employee performance. While the remaining 60% is influenced by other variables not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr. wb

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya serta kita semua selaku umatnya.

Skripsi ini disusun berdasarkan data-data yang diperoleh selama penulis melakukan penelitian di PT ASABRI (Persero). Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASABRI (Persero)”**. Penyusunan skripsi ini merupakan persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
7. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si. selaku dosen pembimbing I
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
10. Ayah, Ibu serta keluarga besar J. Sukarman yang selalu mendukung apapun keadaan dan rintangan penulis selama ini terlebih saat penyusunan skripsi
11. Novia A, Marwah F, Asep A, Imam M. Sahabat yang senantiasa selalu hadir memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis.
12. Anggi N, Amel F, Nadya M, Aditya D, Alres R, dan Ambfibi Traveler yang membantu penulis serta menyediakan waktu luang untuk refreshing.
13. Fauzie Qadr S, Wulandari H, Reghina N, Ajeng A, dan segenap sahabat lembaga kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang selalu mensupport dalam penyusunan skripsi.
14. Erny dan segenap warga kosan cantik yang selalu mendorong dan menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi.

Semoga pihak-pihak yang telah memberikan segala dukungannya kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan, oleh karena itu penulis mengaharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum wr. wb



DAFTAR ISI

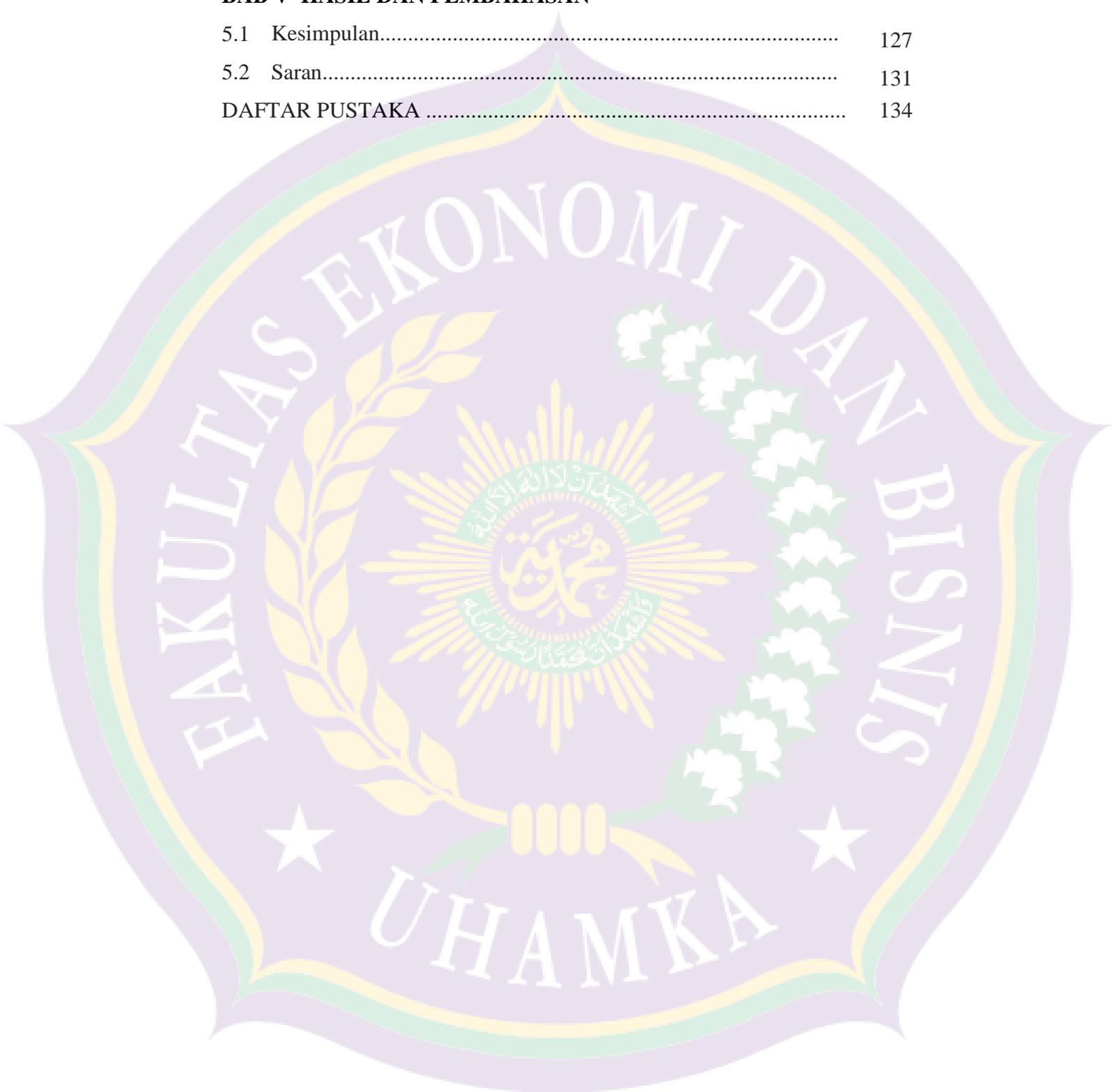
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
	xiii
DAFTAR ISI	
	xvii
DAFTAR TABEL	
	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	
	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	7
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	8
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	22
2.2.1 <i>Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.1.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.1.2 <i>Fungsi Standar Kinerja</i>	25

2.2.1.3	<i>Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....</i>	25
2.2.1.4	<i>Persyaratan Kinerja.....</i>	26
2.2.1.5	<i>Dimensi Kinerja.....</i>	27
2.2.1.6	<i>Indikator Kinerja.....</i>	28
2.2.2	<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	28
2.2.2.1	<i>Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	30
2.2.2.2	<i>Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	31
2.2.2.3	<i>Unsur Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	33
2.2.3	<i>Budaya Organisasi.....</i>	34
2.2.3.1	<i>Pengertian Budaya Organisasi.....</i>	34
2.2.3.2	<i>Karakteristik Budaya Organisasi.....</i>	36
2.2.3.3	<i>Fungsi Budaya Organisasi.....</i>	37
2.2.3.4	<i>Tujuan Penerapan Budaya Organisasi.....</i>	37
2.2.3.5	<i>Dimensi Budaya Organisasi.....</i>	38
2.2.3.6	<i>Indikator Budaya Organisasi.....</i>	39
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	39
2.4	<i>Hipotesis Penelitian</i>	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian.....</i>	43
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	44
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1	<i>Populasi.....</i>	49
3.3.2	<i>Sampel.....</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian.....</i>	50
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	51
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrumen.....</i>	52
3.4.3.1	<i>Uji Validitas.....</i>	52
3.4.3.2	<i>Uji Reabilitas.....</i>	54
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	54
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan.....</i>	54

3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	54
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	56
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Korelasi Regresi Linier Berganda</i>	59
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	59
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	60
3.5.4.3	<i>Uji Koefisien Determinasi (R^2)</i>	61
3.5.4.4	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i>	63
3.5.4.5	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i>	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.1.1	<i>Sejarah PT ASABRI (Persero)</i>	65
4.1.2	<i>Misi, Visi, dan Tata Nilai Perusahaan</i>	68
4.1.3	<i>Bisnis Utama Perusahaan</i>	69
4.1.4	<i>Gambaran Umum Karyawan PT ASABRI (Persero)</i>	74
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	77
4.2.1	<i>Uji Kualitas Instrumen</i>	77
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	77
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	80
4.3	Teknik Pengolahan Data.....	81
4.3.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	81
4.3.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	81
4.3.3	<i>Analisis Per Variabel</i>	82
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	109
4.5	Analisis Koefisien Korelasi Regresi Linier Berganda.....	115
4.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	115
4.5.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	117
4.5.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	120
4.5.4	<i>Uji Serentak (Uji f)</i>	122
4.5.5	<i>Uji Signifikansi Parameter (Uji t)</i>	123
4.6	Pembahasan Umum.....	124

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA	134



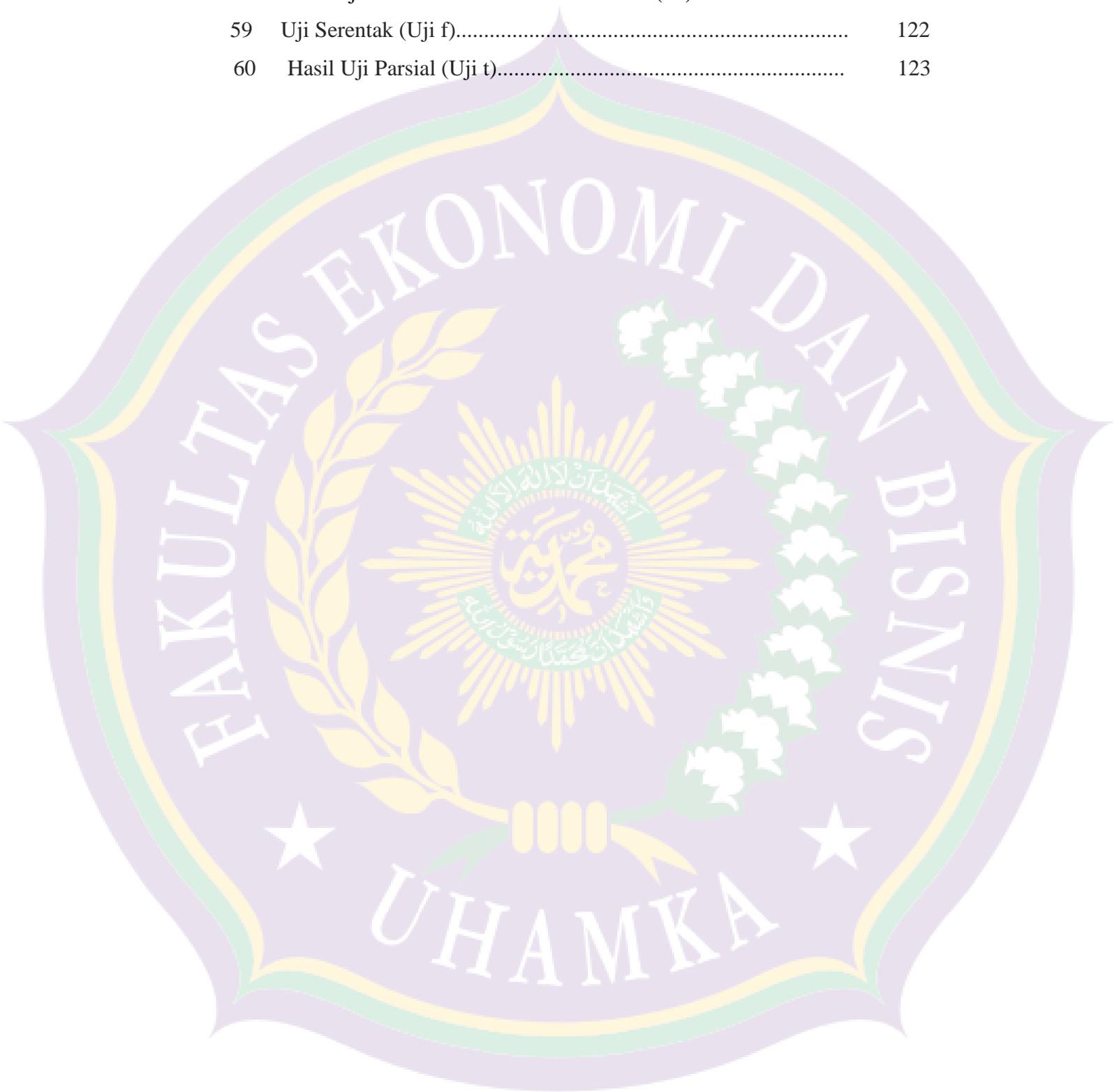
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
3	Operasional Variabel.....	44
4	Bobot Nilai Skala <i>likert</i>	52
5	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	56
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	61
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
11	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	78
12	Uji Validitas Budaya Organisasi.....	79
13	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	79
14	Hasil Uji Reliabilitas.....	80
15	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	81
16	Kepala Divisi Datang Tepat Waktu Meskipun Sedang Ada Tugas Maupun Tidak Ada Tugas.....	82
17	Semua Karyawan Menghormati Kepala Divisi.....	83
18	Kepala Divisi Meyakinkan Karyawan Tentang Kemampuan Dalam Bekerja Mencapai Visi Perusahaan.....	83
19	Kepala Divisi Menunjukkan Metode Praktis Cara Memotivasi Karyawan Dalam Menjalankan Tugasnya.....	84
20	Kepala Divisi Menciptakan Suasana Menyenangkan.....	85
21	Kepala Divisi Mempunyai Prinsip Secara Langsung Mempengaruhi Motivasi Karyawan.....	85
22	Kepala Divisi Yang Teguh Membuat Karyawan Menjadi Lebih Rajin Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	86

23	Kepala Divisi Mendorong Karyawan Menemukan Teknik Baru Dalam Menyelesaikan Tugas.....	87
24	Kepala Divisi Mendorong Kreativitas Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya.....	87
25	Kepala Divisi Melakukan Aktivitas Bersama Yang Melibatkan Keluarga Karyawan (<i>Family Gathering</i>).....	88
26	Kepala Divisi Menanamkan Rasa Kekeluargaan Dengan Sikap Ramah.....	89
27	Kepala Divisi Menerima Karyawan Sebagai Teman.....	89
28	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	90
29	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Bertindak Tegas Kepada Karyawan Yang Melakukan Manipulasi Data.....	92
30	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Akan Mengeluarkan Karyawan Yang Terjerat Kasus Narkoba.....	93
31	Pada PT ASABRI (Persero) Dalam Setiap Kegiatan di Wajibkan Untuk Mencapai Hasil Yang Terbaik.....	94
32	Pada PT ASABRI (Persero) Di Ajarkan Nilai-Nilai Kejujuran Dalam Proses Pekerjaan.....	94
33	Pada PT ASABRI (Persero) Semua Karyawan Menaati Semua Peraturan Yang Berlaku.....	95
34	Pada PT ASABRI (Persero) Para Karyawan Menjalin Hubungan Pertemanan Dengan Sehat Atau Nyaman.....	96
35	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Memberikan Target Capaian Dalam Setiap Satu Periode Kepada Setiap Karyawan..	96
36	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Menghargai Prestasi Yang Di Lakukan Karyawan.....	97
37	Pada PT ASABRI (Persero) Terjalin Ikatan Kekeluargaan Yang Erat Diantara Karyawan.....	98
38	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Memberikan Pembinaan Pada Karyawan Yang Terlambat Datang Ke Kantor.....	98

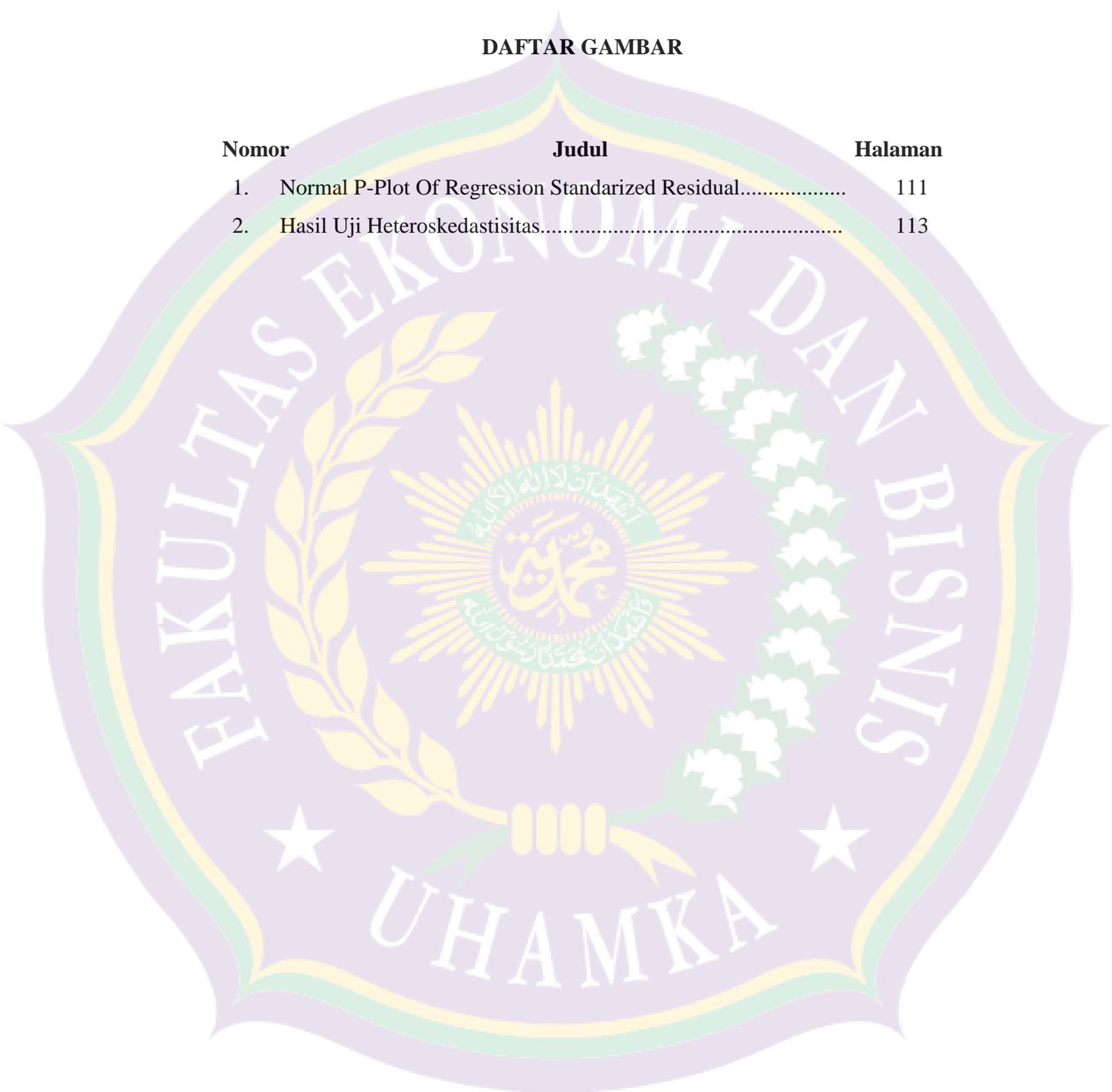
39	Pada PT ASABRI (Persero) Selalu Menggunakan Kerja Sama Antara Individu Dengan Individu Lainnya.....	99
40	Pada PT ASABRI (Persero) Pimpinan Pernah Pilih Kasih Dalam Pembinaan Ketika Terdapat Personil Yang Melanggar Hukum.....	100
41	Indikator Budaya Organisasi.....	101
42	Selama Bekerja Hasil Pekerjaan Saya Lebih Baik Bila di Bandingkan Dengan Waktu Yang Lalu.....	103
43	Karyawan Yang Bersangkutan Mahir Menggunakan Komputer Untuk Menunjang Pekerjaan.....	103
44	Karyawan Yang Bersangkutan Menunjukkan Kompetensinya Dalam Bekerja.....	104
45	Karyawan Yang Bersangkutan Memiliki Catatan Yang Baik (<i>Track Record</i>) Yang Baik Dalam Bekerja.....	105
46	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Di Tentukan.....	105
47	Saya Selalu Masuk Kerja Pada Jam Yang Di Tentukan Perusahaan.....	106
48	Saya Selalu Hadir Dalam Setiap Kegiatan Yang Di Wajibkan Oleh Perusahaan.....	106
49	Kehadiran Sangat Berpengaruh Dalam Penilaian Perusahaan....	107
50	Indikator Kinerja Karyawan.....	107
51	Hasil Uji Normalitas.....	110
52	Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
53	Hasil Uji Autokorelasi.....	114
54	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	116
55	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.	118
56	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	119
57	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	120

58	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	121
59	Uji Serentak (Uji f).....	122
60	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	123



DAFTAR GAMBAR

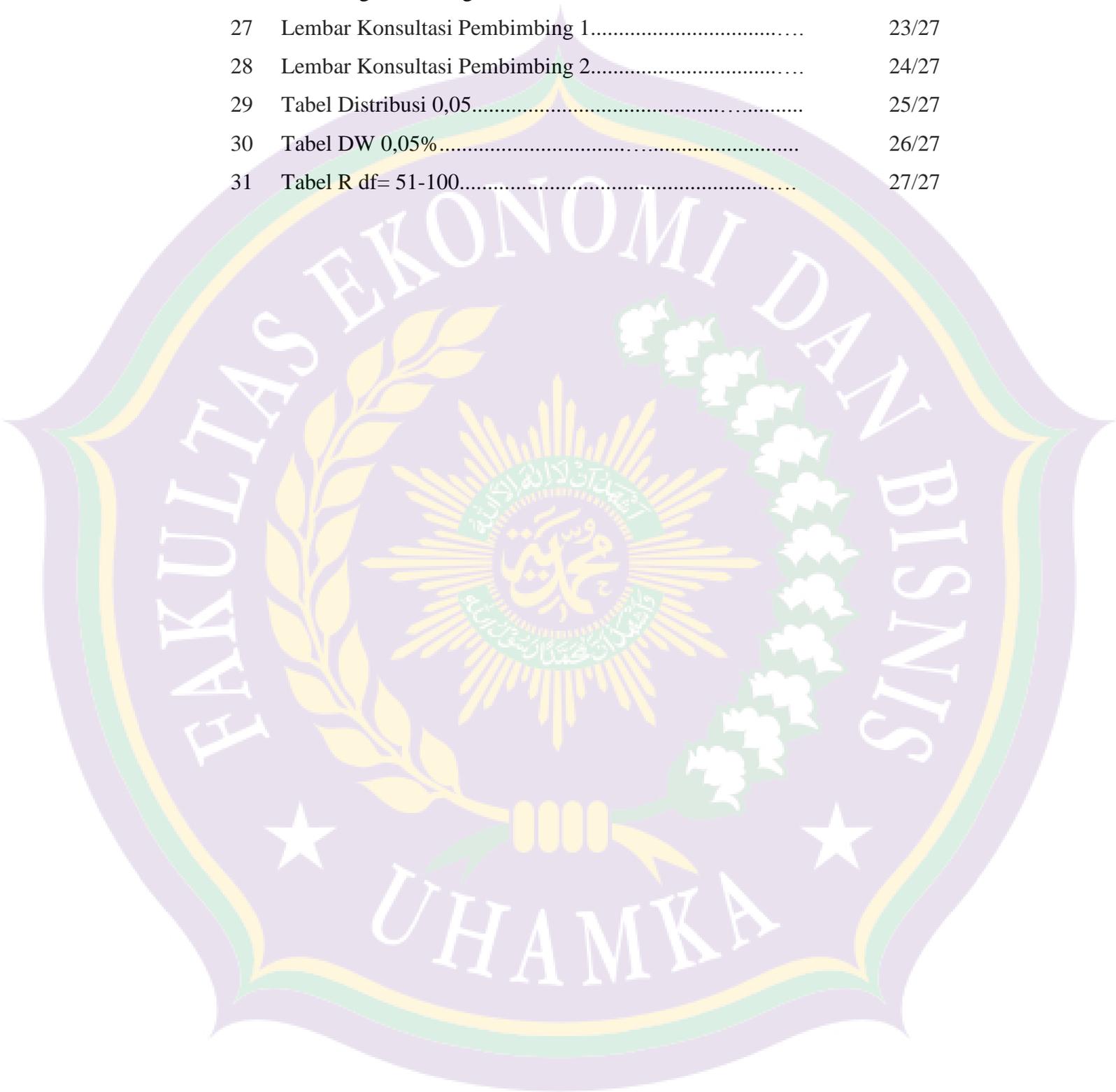
Nomor	Judul	Halaman
1.	Normal P-Plot Of Regression Standarized Residual.....	111
2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	113



DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian.....	1/27
2	Tabulsi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	5/27
3	Tabulsi Data Budaya Orgnaisasi.....	7/27
4	Tabulsi Data Kinerja Karyawan.....	9/27
5	Hasil Uji Validitasi Gaya Kepemimpinan Transformasional ...	11/27
6	Hasil Uji Validitasi Budaya Organisasi.....	12/27
7	Hasil Uji Validitasi Kinerja Karyawan.....	14/27
8	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional...	15/27
9	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	15/27
10	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	15/27
11	Hasil Analisa Statistik Deskriptif.....	15/27
12	Hasil Uji Normalitas.....	16/27
13	<i>Normal P-Plot of regression Standardized Residual</i>	16/27
14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	17/27
15	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	17/27
16	Hasil Uji Autokorelasi.....	17/27
17	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	18/27
18	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	18/27
19	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	18/27
20	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	19/27
21	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	19/27
22	Hasil Uji Serentak (Uji F).....	19/27
23	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	20/27
24	Surat ,Magang Bulan September 2018.....	20/27
25	Surat Magang Bulan Oktober 2018.....	21/27

26	Surat Tugas Bimbingan.....	22/27
27	Lembar Konsultasi Pembimbing 1.....	23/27
28	Lembar Konsultasi Pembimbing 2.....	24/27
29	Tabel Distribusi 0,05.....	25/27
30	Tabel DW 0,05%.....	26/27
31	Tabel R df= 51-100.....	27/27



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja dalam persaingan global saat ini, sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Peran dari sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga menjadi peranan prioritas pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada untuk kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, kompensasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Persaingan berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial

yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, yang bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

PT ASABRI (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas dimana seluruh sahamnya dimiliki oleh negara yang diwakili oleh Menteri BUMN selaku Pemegang Saham atau RUPS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2003 tentang pelimpahan kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara. ASABRI merupakan asuransi jiwa yang bersifat sosial. ASABRI berupaya menghadirkan asuransi terbaik dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tingkat nasional.

Menciptakan organisasi yang efektif tidak hanya fungsi profesional SDM pada perusahaan besar, bahkan pada skala perusahaan yang lebih kecil hal tersebut lebih mudah diwujudkan dengan fokus pada sasaran dan inti aktivitas SDM. Pada era pengetahuan fungsi SDM yaitu menciptakan organisasi yang efektif dengan

membangun kapabilitas organisasi, pemanfaatan pengetahuan, memperoleh keahlian yang dibutuhkan, mengembangkan kompetensi dan kontribusi karyawan serta meningkatkan loyalitas dan motivasi. Untuk menjalankan fungsi tersebut, profesional SDM perlu keluar dari peran administratifnya dan lebih mengambil peran strategis dan perubahan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan periset dari penulis yang telah melakukan interview dengan karyawan tetap pada Divisi Personalia Bidang Kirbangkarobin (Kinerja karir dan bimbingan) pada PT ASABRI dapat disimpulkan bahwa PT ASABRI sudah memiliki pencapaian kinerja yang sudah baik pada setiap tahunnya. Namun, ada beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari 80% target yang diberikan hanya 40% yang bisa dikerjakan, dikarenakan budaya perusahaan yang diterapkan membuat penurunan terhadap pencapaian yang telah diterapkan sebelumnya.

Pada PT ASABRI memiliki budaya organisasi yang cukup baik, namun ada beberapa kekurangan budaya organisasi diantaranya adalah pimpinan memperlakukan bawahan dengan kurang baik dalam menyelesaikan masalah yang ada didalam organisasi. Kurang adanya keharmonisan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, tidak ada komunikasi yang baik antar tim sehingga

menimbulkan konflik dan tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan, sehingga penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah: Karakteristik, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian pekerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477). Yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerja sama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di Hotel Ros In Yogyakarta. Menurunnya kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan

adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda, gaya kepemimpinan tergantung karakter, sifat dan perilaku pemimpi. Pemimpin akan dipilih perusahaan karena memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) agar menjadi panutan bagi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT ASABRI (Persero) memiliki gaya kepemimpinan transformasional apabila dilihat menggunakan gaya memimpin, gaya kepemimpinan transformasional memiliki *leader* atau pemimpin dengan gaya persuasif, dimana *leader* mampu untuk mengajak bawahannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok. Upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan. Tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan

organisasi yang mungkin sama atau berbeda, *Hersey dan Blanchart* (Sunyoto, 2012:34).

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. Bass (1999), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan. Karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satu kerja sama tersendiri.

Hal ini merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti

nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya.

Apabila budaya organisasi yang diberikan oleh pemimpin baik, maka hal tersebut dapat memacu kinerja karyawan yang akan diberikan untuk perusahaan secara maksimal. Begitu sebaliknya apabila budaya organisasi yang diberikan oleh pemimpin itu buruk, maka sebaliknya karyawan tidak akan memberikan kinerja secara maksimal dan membuat penurunan terhadap pencapaian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASABRI (Persero)”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mengambil identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Transformasional PT ASABRI (Persero)?
2. Bagaimanakah Budaya Organisasi PT ASABRI (persero)?
3. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero)?
4. Bagaimanakah Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)?

5. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT ASABRI (Persero)?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT ASABRI (Persero)?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT ASABRI (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT ASABRI (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada PT ASABRI (persero)
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi yang ada pada PT ASABRI (Persero)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat mempraktekan teori yang didapat dari bangku kuliah dalam praktek yang sesungguhnya sesuai dengan kondisi kerja yang nyata dalam sebuah perusahaan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi *literature* bagi perpustakaan yang ada sehingga dapat diharapkan dan bermanfaat bagi pembaca dalam mengambil kebijakan apa yang akan diambil dimasa yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan khususnya dalam kebijakan serta penyempurnaan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan.

5. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi *literature* bagi perpustakaan yang ada sehingga dapat diharapkan dan bermanfaat bagi pembaca dalam mengambil kebijakan apa yang akan diambil dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sagala, Rivai. (2010). *Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Aksara
- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter.(2010). *Manajemen*. Edisi:ke-10, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal, (2004). *Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktek*, Jakarta, Radja Grapindo Persada

- Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group
- Handoko, (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*, BPFE UGM Yogyakarta
- Handoko, (2013). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu, Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Tim Penulis. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
- Wirawan, Dr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lupiyoadi, R., dan Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. "JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)", 2 (1), 15-30. ISSN 2528-4649
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

