



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK XXX**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh:

Seftin Khoirun Nisa

201801081563



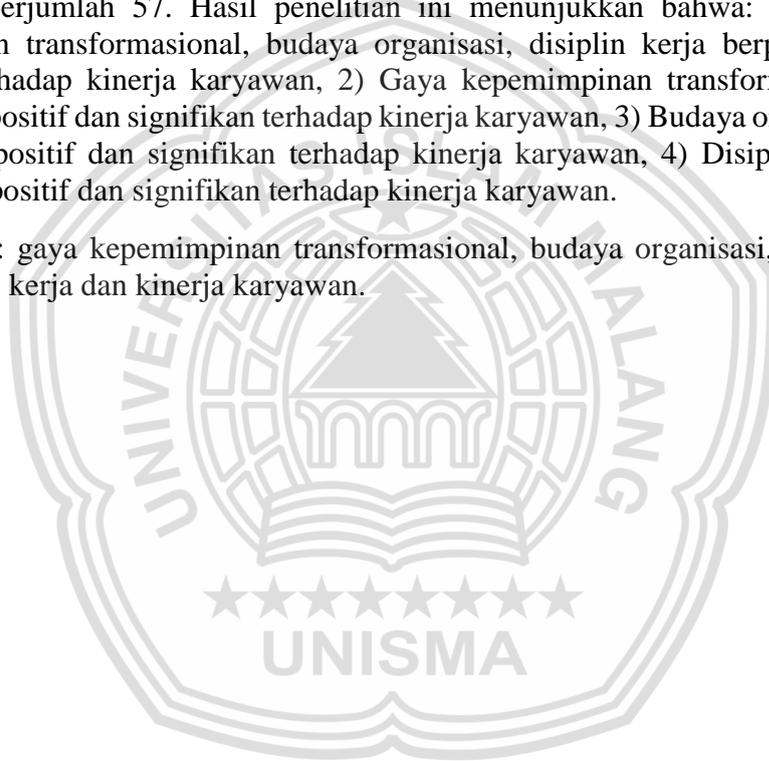
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022**

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, 2) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk menganalisis mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk menganalisis budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, 5) Untuk menganalisis disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT. Bank XXX yang berjumlah 57. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

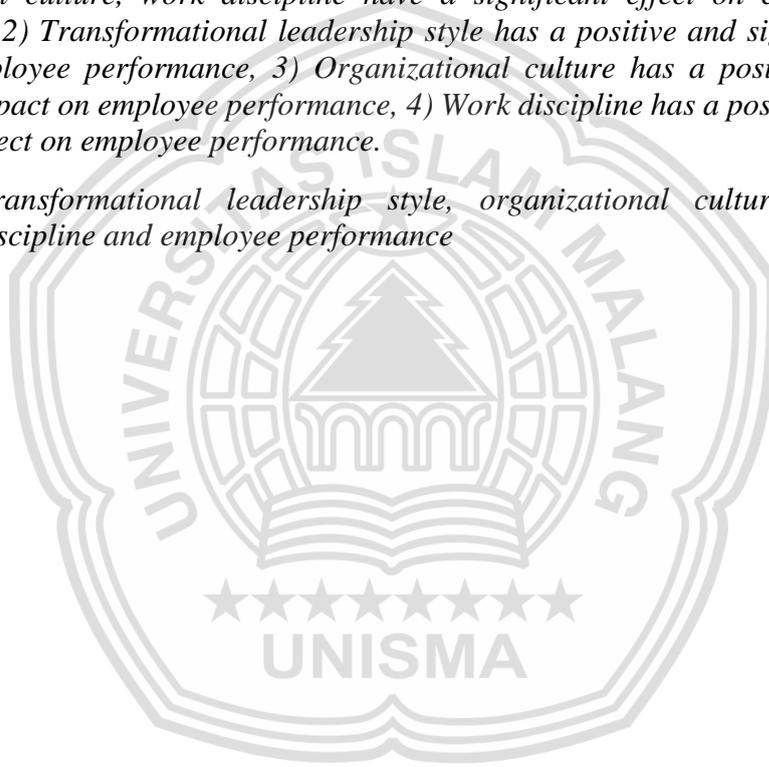


Abstract

The aims of this study are: 1) To describe transformational leadership style, organizational culture, work discipline and employee performance, 2) To analyze transformational leadership style, organizational culture, work discipline and its influence on employee performance, 3) To analyze the effect of transformational leadership style on employee performance, 4) To analyze the influence of organizational culture on employee performance, 5) To analyze the effect of work discipline on employee performance. This study uses a saturated sample, namely all employees of PT. Bank XXX totaling 57.

The results of this study indicate that: 1) Transformational leadership style, organizational culture, work discipline have a significant effect on employee performance, 2) Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, 3) Organizational culture has a positive and significant impact on employee performance, 4) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *transformational leadership style, organizational culture, work discipline and employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi, khususnya di era Revolusi Industri 4.0 saat ini. Organisasi harus aktif meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tidak tertinggal dengan para pesaingnya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Pimpinan perusahaan harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan terus mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan. Termasuk perusahaan perbankan seperti PT. Bank XXX. PT. Bank XXX adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perbankan. PT. Bank XXX memiliki Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang bertujuan untuk menilai kinerja karyawan seperti prespektif keuangan, prespektif pelayanan pelanggan, prespektif bisnis internal, dan prespektif pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. PT. Bank XXX yang merupakan bank terbesar di Malang dengan ratusan cabang harus senantiasa meningkatkan kualitas SDM-nya, termasuk para leadernya. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat membuat PT. Bank XXX selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang akan terjadi.

Peningkatan kinerja karyawan perorangan akibat dari perubahan, terutama di era digital akan mendorong kinerja Sumber daya manusia secara keseluruhan, yang dicerminkan dalam kenaikan produktivitas karyawan PT Bank XXX.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Kepimimpinan yang kapabel akan berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan dari sebuah organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kotler (2017) menjelaskan bahwa:

“The leadership process involves, (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and through basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization”

Menurut Adamy (2016) Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma yang baru dalam memahami kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dinilai lebih mampu menangkap fenomena kepemimpinan dibanding tipe-tipe kepemimpinan sebelumnya. Bahkan banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa tipe kepemimpinan ini merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin dan sekaligus menyempurnakan ide- ide yang dikembangkan dalam tipe- tipe kepemimpinan sebelumnya.

PT. Bank XXX dengan jumlah karyawan yang jumlahnya cukup banyak dinilai sangat sesuai dikelola para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional ini. Para pemimpin dengan gaya transformasional akan cepat membangun budaya organisasi di PT. Bank XXX. Perusahaan seperti PT. Bank XXX membutuhkan adanya seorang pemimpin yang membantu jalannya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor terpenting, karena perusahaan membutuhkan dalang bagi setiap anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini disebabkan, kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, baik manajer, dan karyawan.

Selain dari gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan semangat dalam melakukan setiap kegiatan agar kinerja karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Peran dari budaya organisasi sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan yang terus berkembang melalui proses yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, maka selalu diterapkan kepada karyawan. Perusahaan memiliki gaya organisasi dengan ciri-ciri sendiri yang berbeda, sehingga dapat dibedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dengan menampilkan karakter tersebut maka dari setiap karyawan memiliki tuntutan untuk menaati kebijakan perusahaan yang telah ditentukan agar mencapai hasil yang maksimal. Perilaku karyawan sangatlah penting dalam menciptakan dan mempertahankan validitas suatu organisasi. Berkembangnya organisasi dapat ditentukan dari terciptanya lingkungan kerja yang mendukung sehingga akan mendapatkan suatu kesempatan dalam berkembangnya kinerja karyawan, dan dapat menciptakan antusiasme dalam memecahkan setiap persoalan yang ada baik itu dari internal maupun eksternal.

Budaya organisasi yang tidak kondusif terlihat dari kurangnya partisipasi karyawan dalam melakukan kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan sehingga dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Kusuma dan Rahardja. 2018).

Permasalahan diantaranya pada budaya organisasi yaitu para karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti absennya karyawan ketika ada rapat dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam budaya perusahaan (Wahyuni. 2015)

Tidak mematuhi peraturan dari perusahaan diantaranya kurang disiplin seperti sering absen yang otomatis jumlah karyawan menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dari yang ditargetkan perusahaan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data dan kurang teliti dalam menjaga data data perusahaan, tidak pada tempatnya ketika pada saat jam kerja, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun, kurang adanya inisiatif dalam bekerja, suasana yang kurang kondusif disertai kreatifitas karyawan yang rendah. Tidak adanya semangat untuk bekerja ditandai dengan malas bekerja, kurang mengerti arahan dari atasan, mengetahui bahwa mereka melakukan kesalahan tetapi tidak diperbaiki. Karyawan yang memiliki jam masuk pagi sesuai jadwal tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum masuk sesudah jadwal tersebut, kebiasaan menunda pekerjaan, kebiasaan pulang cepat, kebiasaan tidak konsisten dalam bekerja, tidak konsisten dalam menjaga hubungan harmonis sesama karyawan, kurangnya rasa partisipasi, keterlibatan dalam bekerja serta tanggung jawab dalam bekerja (Zulhelmi dan Susanti 2017).

Kondisi tersebut merupakan kebiasaan dan pelanggaran yang merupakan hasil dari budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin

dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan juga sering tidak masuk tanpa izin maka pekerjaan pun menjadi terhambat sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Syafrina. 2017).

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner pendahuluan, hal ini dilakukan oleh peneliti untuk diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank XXX. Kuesioner pendahuluan ini menggunakan pertanyaan terbuka dan ditujukan untuk para karyawan PT. Bank XXX sehingga karyawan akan mendeskripsikan bagaimana cara pemimpin mereka memimpin perusahaan dalam kesehariannya. yang mana dapat disimpulkan bahwa pemimpin PT. Bank XXX selalu memberikan motivasi kepada karyawan di dalam bekerja, membagi ilmu yang dimiliki kepada karyawan dan membimbing karyawan secara individu ataupun kelompok di dalam memecahkan suatu masalah, yang memiliki visi dan misi yang jelas bagi perkembangan perusahaan di masa mendatang (hal tersebut dapat menimbulkan kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpin).

Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. PT. Bank XXX tidak terlepas dari suatu permasalahan yang perlu diperbaiki oleh kinerja karyawan.

Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga.. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat

memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu adanya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih menimbulkan *research gap*, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat rumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana deskripsi Gaya Kepimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi perihal gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara Praktis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk PT. Bank XXX untuk dijadikan acuan sebagai arahan

tambahan terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Alat pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Kesimpulan dari implementasi deskripsi sebagai berikut :
 - a. Variabel gaya kepemimpinan transformasional indikatornya adalah kharisma, motivasi inspiratif, simulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Variabel gaya kepemimpinan transformasional direfleksikan oleh indikator perhatian yang individual, dengan pernyataan perhatian yang individual yang disampaikan dalam gaya kepemimpinan transformasional sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
 - b. Variabel budaya organisasi indikatornya adalah inovasi, perhatian terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, berorientasi kepada pencapaian hasil dan berorientasi tim dalam bekerja. Variabel budaya organisasi direfleksikan oleh indikator berorientasi tim dalam bekerja, dengan pernyataan saya dapat bekerjasama dengan tim.
 - c. Variabel disiplin kerja indikatornya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Variabel budaya organisasi direfleksikan oleh indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan pernyataan saya taat terhadap aturan perilaku yang diminta oleh perusahaan.

d. Variabel kinerja karyawan indikatornya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh indikator tanggung jawab, dengan pernyataan saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bank XXX, jadi untuk hasil dari penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Bank XXX saja.
2. Terdapat banyak variabel yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun dalam penelitian ini

hanya menggunakan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen; serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan variabel-variabel independen yang lain agar mampu menjelaskan informasi yang diungkapkan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi peneliti selanjutnya :
 - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang terkait hubungannya dengan Kinerja Karyawan, misalnya Kesehatan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan.
2. Saran bagi perusahaan :
 - a. Perihal gaya kepemimpinan transformasional pada pernyataan “Pimpinan Bank XXX mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan pendekatan baru” mendapatkan nilai terendah. Saran bagi perusahaan sebelum peserta gaya kepemimpinan transformasional dilaksanakan, perusahaan harus serius dalam

menyeleksi para calon karyawan yang akan dipilih, karena calon peserta gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor utama berhasil atau tidaknya suatu pengembangan karyawan. Peserta harus dinilai terdahulu mengenai kemampuan, kemauan, kecerdasan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis gaya kepemimpinan transformasional yang akan diikuti oleh peserta gaya kepemimpinan transformasional nantinya.

- b. Perihal budaya organisasi pada pernyataan “Pimpinan Bank XXX mendorong karyawan untuk berinovasi dalam bekerja” mendapatkan nilai terendah. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja perusahaan dengan mengintegrasikan budaya perusahaan kepada para karyawan agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan, perusahaan diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk lebih aktif, inovatif, serta cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian tujuan perusahaan untuk memiliki budaya organisasi yang baik akan tercipta dan meningkatkan kinerja karyawan serta perusahaan.
- c. Perihal disiplin kerja pada pernyataan “Saya berpakaian seperti yang ditetapkan oleh perusahaan” mendapatkan nilai terendah. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan

memperhatikan disiplin kerja di dalam perusahaan, khususnya dalam memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan maka pihak perusahaan harus bisa lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi untuk para indiscipliner, terutama sanksi yang bersifat mendidik agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih disiplin.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K. (2016). "Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *JBTI* Vol. 7 No. 2, 198-212.
- Akbar (2015) dengan penelitian berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.CEMARA PRODUCTION SURABAYA.*
- Arianty (2015) dengan penelitian berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Medan.*
- Benjamin et al, (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ZAHR Publishing.
- Dewi (2012) dengan penelitian berjudul "*Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)*
- Dharma, (2014), *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 1996.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan (2017) dengan penelitian berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin.*
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Inuh. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Tambolaka Sumba. Skripsi. *Sumba Barat Daya*.
- Kharis, M. S. (Maret 2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3, No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Redaksi Refika Aditama, ed.). Bandung: Refika Aditama.

- Mohammad. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Putra (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Rahardja (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pemalang.
- Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 11.
- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Sendow (2014) dengan penelitian berjudul “Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca.
- Singodimejo, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D (3rd ed.)*. Jakarta: Alfabeta.
- Suryani (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Travira Air.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafrina (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis* Volume 8, Nomor 4.
- Wahyuni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan 114 Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, IV(1). <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>.

- Triatna, 2015, *Pengantar Manajemen* (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum, Yogyakarta: Mediaterra.
- Tampi 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Utomo, R. B. (2013). Pengaruh Car, Bopo, Nim, Npl, Dan Ldr Terhadap Profitabilitas Perbankan Umum Milik Pemerintah Di. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(2), 483–496.

