

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI INSTITUT STIAMI JAKARTA

Syahrial<sup>1</sup>, Anis Byarwati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Alumni dan Dosen Magister Manajemen Universitas Yarsi  
<sup>1</sup>[syachrial.permata@gmail.com](mailto:syachrial.permata@gmail.com)

KATA KUNCI	ABSTRAK
<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja.</i>	Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis: pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional; pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional; pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan; pengaruh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Institut STIAMI Jakarta. Metode analisa data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Amos. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Institut STIAMI yang berjumlah 205 sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional; ada pengaruh Budaya Organisasi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan; ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; ada Budaya Organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; ada pengaruh komitmen organisasional secara positif dan signifikan terhadap kinerja di Institut STIAMI Jakarta.

KEYWORD	ABSTRACT
<i>Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment And Employee Performance.</i>	<i>This research has a purpose to analyze: the effect of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment; the effect of Organizational Culture on Organizational Commitment; effect of effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance; effect the effect of Organizational Culture on Employee Performance; the effect of Organizational Commitment on Employee Performance at STIAMI Institute Jakarta. Data analysis method used is Structural Equation Model (SEM) by using software Amos. Respondents in this research were STIAMI Institute employees, amounting to 205 samples by using sampling probability sampling technique. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of the Transformational Leadership Style on organizational commitment variables; there is a positive and significant effect of organizational culture on organizational commitment of employees; there is a positive and significant effect of the Transformational Leadership Style on Employee Performance; there is a positive and significant Organizational Culture on employee performance; there is a positive and significant effect of organizational commitment on performance at the STIAMI Institute Jakarta.</i>

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam memasuki era globalisasi saat ini menghadapi beragam tantangan yang berdampak pada kompetisi yang semakin ketat diantara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Keberadaan sumber daya perusahaan yang mampu berkompetisi merupakan faktor penentu dalam memenangkan

persaingan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan yang merupakan aset penting perusahaan untuk dapat menggerakkan roda perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya sudah menyadari akan pentingnya SDM tersebut, sehingga berbagai hal diupayakan bagaimana tetap mampu memelihara dan menjaga soliditas dan meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan atau memelihara hubungan agar antara karyawan dan perusahaan tercipta kesadaran dalam bentuk simbiosis mutualisme atau *win-win solution*. Selanjutnya pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berimplikasi kepada meningkatnya kinerja perusahaan.

Kinerja dapat mempengaruhi bagi keberlangsungannya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut. Salah satu faktor psikologis dalam peningkatan kinerja yang menarik dan menjadi perhatian adalah sikap kerja. Sikap kerja karyawan dapat ditunjukkan melalui adanya komitmen terhadap perusahaannya. Komitmen organisasi juga merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumber daya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabilitas untuk mencapai kerjasama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada.

Komitmen organisasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, ada banyak faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja sekaligus mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. Seseorang ingin tetap bertahan ditempat kerja yang sekarang tentunya ada beberapa hal yang menjadi faktornya, misalnya bagaimana hubungan karyawan dengan pimpinannya atau bagaimana pimpinannya menerapkan kepemimpinannya, bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerjanya, bagaimana dengan imbalan gajinya dan lain sebagainya.

Budaya organisasi merupakan pemersatu karyawan, peredam konflik, dan memotivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Kandungan nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi harus dipahami, dijiwai, dipraktikan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau *stakeholder*, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka pendek serta jangka panjang. Perusahaan dengan budaya yang kuat akan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. Kemudian dalam hal bagaimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik dan berkinerja tinggi serta karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga atau perusahaannya adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dalam era kemajuan ilmu dan teknologi, pembangunan dan teknologi sumber daya manusia merupakan bagian yang ada didalamnya. Untuk itu dibutuhkan kepemimpinan yang adaptif terhadap kemandirian tersebut disamping memiliki kemampuan memimpin, handal, tangguh dan dapat dipercaya oleh karyawannya untuk dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam era globalisasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pola pemimpin yang bisa memberikan inspirasi para karyawannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kepentingan atau kebaikan organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan uraian di atas maka, peneliti bermaksud untuk berfokus meneliti lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan pengujian secara mendalam untuk dapat membuktikan keterkaitan antar variabel- variabel tersebut. Adapun judul penelitian ini: " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada Kinerja Karyawan pada Institut STIAMF”.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni memotivasi atau menginspirasi sekelompok orang untuk bertindak dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin adalah seseorang dalam kelompok yang memiliki kombinasi kepribadian dan keterampilan untuk membuat orang lain ingin atau bersedia mengikuti arah mereka (Sutarno, 2013). Menurut Blanchard (Sibali, 2012) kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi para bawahan dengan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Chen (2004) adalah gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi bawahan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pada gaya kepemimpinan transformasional, bawahan merasa percaya, mengagumi dan menghormati pimpinan, loyal, serta mau bekerja keras demi kemajuan organisasi.

Lebih lanjut menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah kepemimpinan transformasional karena bisa memberikan edukasi dan membagikan keahlian yang dimiliki dari seorang pemimpin kepada karyawan, dimana dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin cenderung memberi contoh dan melayani para karyawan.

Fokus dari kepemimpinan transformasional adalah pada atribusi positif dalam pencapaian kinerja yang melebihi dari ekspektasi. Pemimpin transformasional mencapai tujuannya melalui peningkatan kepedulian terhadap pentingnya nilai yang harus diciptakan dalam membuat rencana pencapaian hasil dan mewujudkannya, menjalin hubungan yang baik diseluruh anggota tim, organisasi dan seluruh pemangku kepentingan serta dapat memilah antara kebutuhan dan keinginan yang perlu dicapai (Beck dan Tauber, 2012). Adapun yang aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah bagaimana membangun pengikut atau bawahannya. Oleh karena itu (Yulk, 2010) mengemukakan beberapa hal yang menjadi pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu: (a) Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik, (b) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya, (c) Bertindak secara rahasia dan optimis, (d) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, (e) Menggunakan tindakan untuk menekankan nilai-nilai penting, (f) Memimpin dengan memberikan contoh, (g) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi. Maka, berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan karismatik dimana bawahannya berada dan tergantung pada pemimpin serta pemimpin telah dipandang sebagai orang hebat yang selalu melindungi pengikut mereka. Pemimpin mendorong dan menginspirasi bawahan mereka melalui visi yang atraktif.

### **Budaya Organisasi**

Budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya merupakan istilah yang sulit untuk diekspresikan secara berbeda, tetapi setiap orang mengetahui dan merasakannya. Budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama dan hal itu dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi (Cartwright dalam Wibowo, 2011). Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan

yang penting dalam literatur ilmiah di kedua bidang itu dengan memakai istilah budaya organisasi.

Budaya organisasi juga digambarkan oleh Needle (2004) sebagai perilaku atau interaksi manusia dalam suatu organisasi. Ada banyak penelitian yang menghubungkan budaya dalam organisasi dengan banyak perilaku organisasi yang berbeda. Robbins dan Judge (2011) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain sehingga, menghadirkan setiap komponen penting organisasi. Edy Sutrisno (2010), menjelaskan budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai- nilai (values), keyakinan- keyakinan (beliefs), asumsi- asumsi (assumptions), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Menurut (Hofstede dan Peterson, 2000 dalam Kusdi 2011) merinci fungsi budaya organisasi sebagai berikut: (a) Budaya organisasi mempunyai peranan untuk memahami organisasi dengan baik bagi semua elemen yang terlibat dalam organisasi tersebut, (b) Meningkatkan efektifitas hubungan sosial dalam organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, (c) Memungkinkan memanipulasi dan mengontrol pekerja.

### **Komitmen Organisasi**

Kata komitmen berasal dari bahasa latin “commiter” yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Komitmen adalah konsep yang sangat multidimensi dan telah banyak dipelajari, dan masih merupakan salah satu yang paling menantang dan diteliti di bidang manajemen, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Cohen, 2007). Sudah banyak cara untuk mendefinisikan komitmen organisasi di tahun-tahun terakhir dan peneliti dari berbagai bidang seperti untuk menekankan aspek yang berbeda darinya (Jokivuori, 2001). Seringkali komitmen dilihat sebagai kekuatan yang mengikat individu ke tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (Cohen, 2003). Sasaran tersebut bisa diarahkan ke masyarakat, misalnya keluarga atau teman serta berbagai institusi, seperti olahraga, kelompok masyarakat atau organisasi kerja (Heery dan Noon, 2001).

Komitmen organisasi oleh beberapa peneliti didefinisikan sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Nugroho (2009) bahwa karyawan yang menunjukkan komitmennya di dalam suatu organisasi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan tenaga dan tanggung jawabnya yang besar untuk menciptakan kesejahteraan dan keberhasilan di organisasi dimana karyawan itu bekerja. Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat, sebagaimana Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi atau institusi perusahaan salah satunya dapat digambarkan melalui keinginan mereka untuk tetap bersama dalam perusahaan, hal ini dapat tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (Jackson dalam Soeyono, 2009). Adapun menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi adalah kemauan usaha yang tinggi bagi organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Maka, berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dipahami bahwa komitmen organisasi mencakup berbagai aspek, adanya penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha demi organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tempatnya bekerja.

### Kinerja

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya berkenaan dengan karyawan. Kinerja yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan karena baik atau buruknya kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh pada baik atau buruknya kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2011) menjelaskan pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. melaksanakan tugas. Menurut Bernadin dan Russel dalam Nawawi (2013), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Bangun (2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu menurut Bernardin dan Russel dalam Hasibuan (2011), mengatakan bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”.

Pengertian di atas dapat memberikan gambaran bahwa seseorang karyawan yang dapat dikatakan berprestasi dan bagaimana seorang karyawan yang kurang berprestasi, diukur apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan memiliki kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktuserta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku. Dalam pendapat Harmani Pasolong dalam Fahmi (2011), mengatakan bahwa kinerja terdiri dari beberapa elemen yaitu:

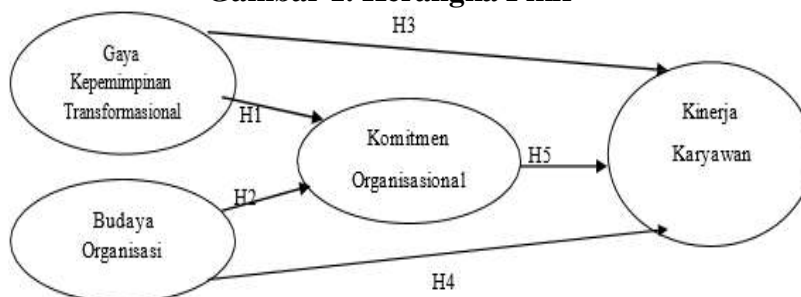
1. Hasil kerja yang telah dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Maka, berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tersebut berdasarkan kemampuan teknik dan kemampuan konseptual yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Dari gambar kerangka pemikiran diatas, dapat dipahami bahwa variabel komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang berdampak pada kinerja karyawan dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional. Sehingga di dapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif terhadap KomitmenOrganisasional di Institut STIAMI.
2. H2: Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional di Institut STIAMI
3. H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawandi Institut STIAMI
4. H4: Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Institut STIAMI
5. H5: Komitmen Organisasional berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Institut STIAMI

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Institut STIAMI dengan total populasi berjumlah 310 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilihan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota yang dipilih menjadi anggota sampel (probability sampling). Untuk mendapatkan sampel maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin :

$$\begin{aligned} n &= N / N (d)^2 + 1 && \text{Ket} && n = \text{jumlah sampel} \\ &= 310/310 (0,05)^2+1 && && N = \text{jumlah populasi} \\ &= 174,647 && && d^2 = 5\% \text{ atau } 0,05 \\ &= 175 \end{aligned}$$

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji model struktural dan hipotesis. SEM digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain yang dikenal sebagai persamaan struktur (structural equation) yang bersama-sama melibatkan kekeliruan pengukuran. Selain itu, model persamaan structural ini dapat digunakan untuk menganalisis hubungan dua arah (reciprocal). Software yang digunakan adalah Amos dan software SPSS Statistics 20 untuk keperluan tabulasi data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis yaitu : analisisfull model pada SEM dan *Regression weight* pada SEM untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar saling mempengaruhinya antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional dankinerja karyawan.

## HASIL

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini, maka sebelum dilakukan pengumpulan data secara keseluruhan, dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 30 responden. Hal ini bertujuan untuk acuan menyempurnakan kuesioner. Alat bantu yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah SPP Versi 20. Berikut di bawah ini hasil uji validitas dan reliabilitas 4 (empat) variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Butir Pernyataan	r hitung	r critical	Validitas
GKT11	.256	.300	Not Valid
GKT12	.608	.300	Valid
GKT13	.296	.300	Not Valid
GKT21	.319	.300	Valid
GKT22	.495	.300	Valid
GKT23	.327	.300	Valid
GKT31	.374	.300	Valid
GKT32	.366	.300	Valid
GKT33	.384	.300	Valid
GKT41	.438	.300	Valid
GKT42	.437	.300	Valid
GKT43	.465	.300	Valid

**Tabel 1.2. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.761	12

Dari tabel 1.1. dan 1.2. di atas menunjukkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada dalam instrumen untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-hitung yang telah diolah dari SPSS. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikator yang tidak valid, yaitu indikator 1 dan 3. Adapun indikator-indikator yang lainnya untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional di Institut STIAM I Jakarta. Selain itu, instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional juga dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach sebesar lebih dari 0.70.

**Tabel 2.1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

**Item-Total Statistics**

	r hitung	r critical	Validitas
BO11	.835	.300	Valid
BO12	.797	.300	Valid
BO13	.768	.300	Valid
BO21	.736	.300	Valid
BO22	.707	.300	Valid
BO31	.654	.300	Valid
BO32	.676	.300	Valid
BO33	.390	.300	Valid
BO41	.646	.300	Valid
BO42	.534	.300	Valid
BO43	.475	.300	Valid
BO51	.763	.300	Valid
BO52	.492	.300	Valid
BO53	.810	.300	Valid
BO61	.672	.300	Valid
BO62	.585	.300	Valid
BO63	.620	.300	Valid
BO71	.654	.300	Valid
BO72	.676	.300	Valid
BO73	.390	.300	Valid

**Tabel 2.2 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.940	20

Dari tabel 2.1. dan 2.2 di atas menunjukkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada dalam instrumen untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-hitung yang telah diolah dari SPSS. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator untuk variabel budaya organisasi dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi di Institut STIAMI Jakarta. Selain itu, instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional juga dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach sebesar lebih dari 0.70.

**Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas  
 Komitmen Organisasi**

Item-Total Statistics			
	r hitung	r critical	Validitas
KO11	.648	.300	Valid
KO12	.551	.300	Valid
KO13	.646	.300	Valid
KO14	.726	.300	Valid
KO21	.542	.300	Valid
KO22	.626	.300	Valid
KO23	.694	.300	Valid
KO31	.507	.300	Valid
KO32	.552	.300	Valid
KO33	.528	.300	Valid

**Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas  
 Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.879	10

Dari tabel 3.1. dan 3.2. di atas menunjukkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada dalam instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasional adalah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-hitung yang telah diolah dari SPSS. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator untuk variabel komitmen organisasional dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasional di Institut STIAMI Jakarta. Selain itu, instrumen untuk mengukur komitmen organisasional juga dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach sebesar lebih dari 0.70.

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas  
 Kinerja**

Item-Total Statistics			
	r hitung	r critical	Validitas
KK11	.616	.300	Valid
KK12	.667	.300	Valid
KK21	.636	.300	Valid
KK22	.667	.300	Valid
KK31	.419	.300	Valid
KK32	.744	.300	Valid
KK41	.450	.300	Valid
KK42	.574	.300	Valid
KK51	.658	.300	Valid
KK52	.613	.300	Valid

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas  
 Kinerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.877	10

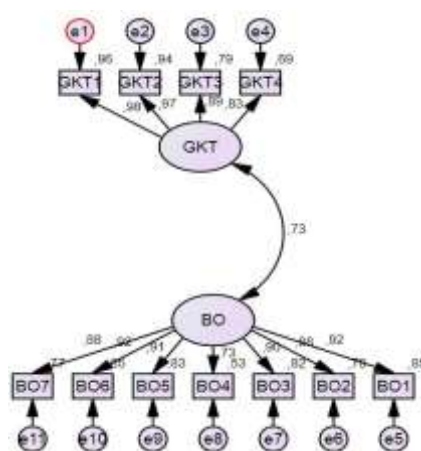


Dari tabel 4.1. dan 4.2. di atas menunjukkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada dalam instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-hitung yang telah diolah dari SPSS. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator untuk variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di Institut STIAMI Jakarta. Selain itu, instrumen untuk mengukur kinerja karyawan juga dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach sebesar lebih dari 0.70.

**Analisis Data Hasil Penelitian**

**1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Exogenous**

**Gambar 2. Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel GKT dan Budor**

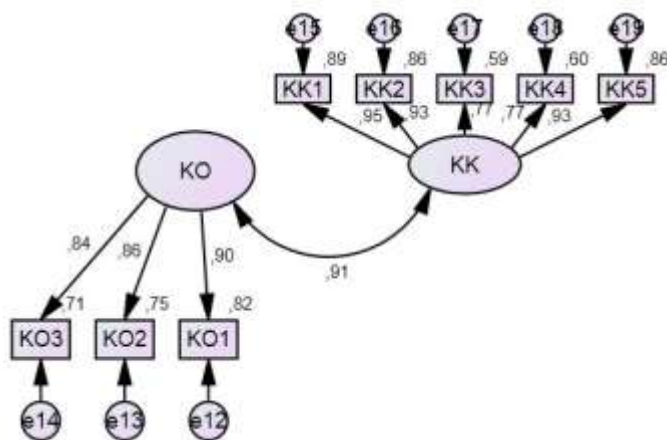


**Tabel 5. Standardized Regression Weight Variabel GKT dan Budor**

Variabel	Stand Estimate	Estimate	S.E	C.R	P
GKT1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,980	1,000			
GKT2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,968	1,012	0,027	37,689	0,000
GKT3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,887	0,898	0,040	22,421	0,000
GKT4 Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,829	0,762	0,043	17,871	0,000
BO1 Budaya Organisasi	0,921	1,000			
BO2 Budaya Organisasi	0,881	0,756	0,041	18,316	0,000
BO3 Budaya Organisasi	0,904	0,945	0,047	19,957	0,000
BO4 Budaya Organisasi	0,725	0,746	0,062	12,105	0,000
BO5 Budaya Organisasi	0,909	0,992	0,049	20,189	0,000
BO6 Budaya Organisasi	0,924	0,982	0,046	21,389	0,000
BO7 Budaya Organisasi	0,876	0,993	0,055	17,984	0,000

2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogenous

Gambar 3. Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja



Tabel 6. Standardized Regression Weight Variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja

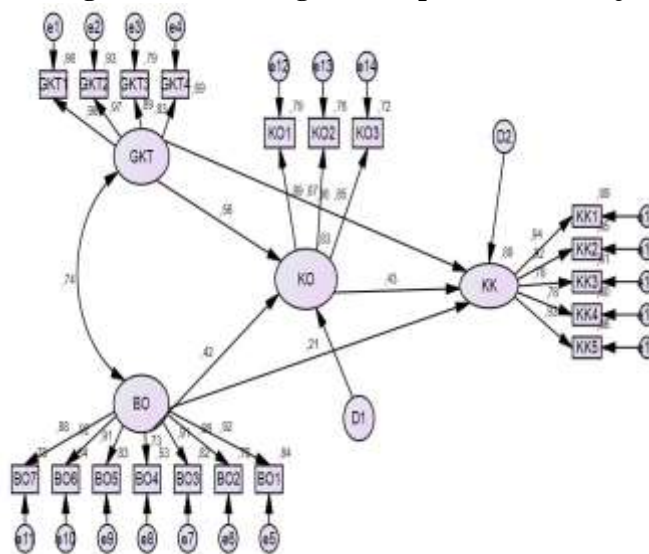
Variabel	Stand_Estimate	Estimate	S.E	C.R	P
KO1 Komitmen Organisasional	0,904	1,000			
KO2 Komitmen Organisasional	0,864	0,596	0,037	15,947	0,000
KO3 Komitmen Organisasional	0,841	0,591	0,039	15,031	0,000
KK1 Kinerja Karyawan	0,946	1,000			
KK2 Kinerja Karyawan	0,926	0,958	0,041	23,322	0,000
KK3 Kinerja Karyawan	0,767	0,806	0,058	13,945	0,000
KK3 Kinerja Karyawan	0,773	0,760	0,053	14,233	
KK5 Kinerja Karyawan	0,929	0,979	0,041	23,647	0,000

Berdasarkan hasil dari uji analisis *standardized regression weight* pada variabel exsogen dan endogen pada variabel penelitian ini terlihat pada tabel 5 dan tabel 6 di atas didapatkan hasil analisis ini dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *loading* faktor (koefisien) atau *regression weight* atau *standardized estimate* yang signifikan dengan nilai Critical Ratio atau C.R  $\geq 2.00$ . Dengan demikian semua indikator dapat diterima.

**Structural Equation Modelling (SEM)**

Pada bagian ini akan diuraikan hasil evaluasi atas model fit dan nilai parameter yang diestimasi dari mode persamaan structural. Model empiris yang dihasilkan dari model teoritis dalam penelitian ini memerlukan pengujian *full model*. Setelah dilakukan analisis faktor komfirmatori. Selanjutnya, perlu dilakukan estimasi *full model structural*. Analisis estimasi *full model structural* tersebut menggambarkan hubungan antar variabel dan dapat dilakukan apabila *measurement* model telah dianalisis melalui analisis faktor kondirmatori. Hasil pengelolahannya dapat diliha pada gambar 4 dan tabel 7 di bawah ini.

**Gambar 4. Structural Equation Modelling (SEM)**  
**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatisonal Dan Budaya Organisasi Terhadap**  
**Komitmen Organisasional Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan**



**Tabel 7. Standarized Regression Weight Structural Equation Modelling (Sem)**  
**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatisonal Dan Budaya Organisasi Terhadap**  
**Komitmen Organisasional Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan**

	Stand Estimate	Estimate	S.E	C.R	P
KO ← GKT	0,559	0,618	0,102	6,033	0,000
KO ← BO	0,415	0,770	0,093	8,276	0,000
KK ← GKT	0,362	0,215	0,054	3,992	0,000
KK ← BO	0,415	0,157	0,052	3,031	0,000
KK ← KO	0,428	0,250	0,055	4,560	0,000
GKT1 → Gaya Kepemimpinan Transformatisonal	0,979	1,000			
GKT2 → Gaya Kepemimpinan Transformatisonal	0,967	1,012	0,027	37,380	0,000
GKT3 → Gaya Kepemimpinan Transformatisonal	0,889	0,901	0,040	22,634	0,000
GKT4 → Gaya Kepemimpinan Transformatisonal	0,832	0,766	0,042	18,050	0,000
BO1 → Budaya Organisasi	0,918	1,000			
BO2 → Budaya Organisasi	0,884	0,761	0,042	18,345	0,000
BO3 → Budaya Organisasi	0,905	0,948	0,048	19,822	0,000
BO4 → Budaya Organisasi	0,729	0,751	0,062	12,158	0,000
BO5 → Budaya Organisasi	0,910	0,997	0,050	20,092	0,000
BO6 → Budaya Organisasi	0,918	0,979	0,047	20,758	
BO7 → Budaya Organisasi	0,881	1,002	0,055	18,116	0,000
KO1 → Komitmen Organisasional	0,892	1,000			
KO2 → Komitmen Organisasional	0,871	0,610	0,038	15,992	0,000
KO3 → Komitmen Organisasional	0,851	0,606	0,040	15,206	0,000
KK1 → Kinerja Karyawan	0,944	1,000			
KK2 → Kinerja Karyawan	0,924	0,959	0,041	23,204	0,000
KK3 → Kinerja Karyawan	0,779	0,821	0,057	14,375	0,000
KK4 → Kinerja Karyawan	0,778	0,766	0,053	14,388	
KK5 → Kinerja Karyawan	0,926	0,978	0,042	23,384	0,000

Uji terhadap model menunjukkan bahwa model telah fit atau sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian seperti yang terlihat dari tingkat signifikansi terhadap Chi-Square, Indeks GFI, AGFI, TLI, CMIN/DF dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan seperti dalam tabel 8. berikut :

**Tabel 8. Indeks Pengujian Kelayakan *Structural Equation Modelling* Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional yang Berdampak pada Kinerja Karyawan**

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil	Keterangan
Chi-square	≤ 204.5465 (DF=146)	197	Baik
Probability	≥ 0.05	0.12	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.04	Baik
GFI	≥ 0.90	0.87	Kurang Baik
AGFI	≥ 0.90	0.94	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.01	Baik
TLI	≥ 0.95	0.96	Baik
CFI	≥ 0.95	0.98	Baik

**Evaluasi Normalitas Data**

Dilakukan dengan mengamati nilai *Critical Ratio* pada *skewness* data yang digunakan. Jika nilai *Critical Ratio* pada *skewness* data berada pada rentang antara ± 2,58 atau berada pada tingkat signifikansi 0.01, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang. Uji normalitas data untuk setiap indikator terbukti normal dalam penelitian ini. Hasil uji evaluasi normalitas data dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK5	4,000	10,000	,439	2,325	,008	,021
KK4	4,000	10,000	,499	2,640	,292	,773
KK3	3,000	10,000	,295	1,560	,146	,386
KK2	4,000	10,000	,233	1,234	-,183	-,485
KK1	3,000	10,000	,279	1,475	,183	,485
KO3	6,000	15,000	-,286	-1,515	-,165	-,436
KO2	6,000	15,000	,092	,486	-,458	-1,212
KO1	8,000	19,000	,247	1,308	-,803	-2,126
BO7	6,000	15,000	,121	,638	-,402	-1,062
BO6	7,000	15,000	,035	,186	-,583	-1,543
BO5	7,000	14,000	,111	,586	-,718	-1,899
BO4	6,000	15,000	,202	1,071	-,188	-,498
BO3	7,000	14,000	,213	1,125	-,967	-2,558
BO2	4,000	10,000	-,029	-,153	-,748	-1,979
BO1	6,000	15,000	-,055	-,290	-,281	-,743
GKT4	7,000	15,000	,186	,985	-,014	-,037
GKT3	7,000	15,000	,098	,516	-,454	-1,201
GKT2	6,000	15,000	,400	2,118	-,209	-,552
GKT1	6,000	15,000	,328	1,735	-,109	-,289
Multivariate					-6,650	-1,526

**Evaluasi *Univariate Outliers***

Dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam standard score atau biasa disebut z-score, yang mempunyai nilai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00. Observasi data yang memiliki nilai z-score  $\geq 3,0$  akan dikategorikan sebagai outliers. Dalam penelitian ini, pengujian univariate outliers ini dilakukan perkonstruksi variabel dengan program SPSS, pada menu Descriptive statistics- summarise. Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya univariate outliers.

**Tabel 10. Hasil Evaluasi *Univariate Outliers***  
**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Zscore(GKT1)	168	5.06887	-2.48080	2.58808	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(GKT2)	168	4.94606	-2.34545	2.60061	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(GKT3)	168	4.54113	-2.14893	2.39220	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(GKT4)	168	4.99942	-2.42531	2.57411	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO1)	168	5.14006	-2.70941	2.43065	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO2)	168	4.33123	-2.35468	1.97655	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO3)	168	4.15499	-2.27182	1.88317	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO4)	168	5.42872	-2.86875	2.55997	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO5)	168	3.97349	-2.14893	1.82456	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO6)	168	4.66809	-2.47298	2.19511	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(BO7)	168	4.92427	-2.66080	2.26347	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KO1)	168	4.09677	-1.85774	2.23904	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KO2)	168	5.36835	-2.60961	2.75874	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KO3)	168	5.27689	-2.65939	2.61751	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KK1)	168	5.49384	-2.98050	2.51334	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KK2)	168	4.80870	-2.19922	2.60948	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KK3)	168	5.52670	-2.91374	2.61296	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KK4)	168	5.06573	-2.26651	2.79922	.0000000	.07715167	1.0000000
Zscore(KK5)	168	4.72506	-2.24534	2.47972	.0000000	.07715167	1.0000000
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>168</b>						

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Terhadap lima (5) pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *probabilitas signifikansi* dan *critical ratio* dari suatu hubungan kausalitas. Apabila nilai probabilitas signifikansi < dari nilai  $\alpha = 5\%$  dan nilai *critical ratio* > 1,96, maka variabel yang diamati adalah signifikan dan hipotesis dapat diterima. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SEM dapat diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 11 berikut ini :

**Tabel 11. Regression Weight Stuctural Equation Model**

	Stand_Estimate	Estimate	S.E	C.R	P
KO ◀ GKT	0,559	0,618	0,102	6,033	0,000
KO ◀ BO	0,415	0,770	0,093	8,276	0,000
KK ◀ GKT	0,362	0,215	0,054	3,992	0,000
KK ◀ BO	0,415	0,157	0,052	3,031	0,000
KK ◀ KO	0,428	0,250	0,055	4,560	0,000

Hasil pengukuran yang telah dilakukan memenuhi syarat kriteria *goodness of fit*, kemudian berdasarkan model *fit* ini akan dilakukan pengujian hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hipotesis pertama** yang akan diuji adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Institut STIAMI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan seperti seperti yang disajikan pada tabel 11 di atas diketahui bahwa nilai *probability signifikansi* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0.000 dengan nilai *Critical rasio* 6.033 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional diterapkan dengan baik, maka ini akan mendorong karyawan pada tingkat Komitmen Organisasional yang maksimal. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan Komitmen Organisasional karyawan Institut STIAMI Jakarta **diterima**.

**Hipotesis kedua** yang akan diuji adalah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Institut STIAMI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang terdapat pada tabel Dari tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *probability signifikansi* dari variabel Budaya Organisasi adalah 0.000 dengan nilai *Critical rasio* 8.276 artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, artinya tingkat komitmen organisasional karyawan sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang berjalan pada Institut STIAMI Jakarta. Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan, karena budaya organisasi yang baik merupakan salah satu faktor kuat bagi karyawan untuk berkomitmen tinggi pada organisasi sehingga akan berupaya untuk menghasilkan kerja yang maksimal. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Institut STIAMI Jakarta **diterima**.

**Hipotesis ketiga** yang akan diuji adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Institut STIAMI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana yang tertuang pada tabel 11 di atas diketahui bahwa nilai *probability signifikansi* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0.000 dengan nilai *Critical rasio* 3.992 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

karyawan. Apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional diterapkan dengan baik oleh pimpinan, hal tersebut akan mendorong terwujudnya kinerja karyawan pada tingkat yang maksimal. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Institut STIAMI Jakarta **diterima**.

**Hipotesis empat** yang akan diuji adalah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Institut STIAMI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana yang tertera pada tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *probability signifikansi* dari variabel Budaya Organisasi adalah 0.000 dengan nilai *Critical rasio* 3.031 artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi yang positif menciptakan lingkungan yang andal dan memberikan layanan dengan kualitas tinggi atau kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Institut STIAMI Jakarta **diterima**.

**Hipotesis lima** yang akan diuji adalah Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Institut STIAMI Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah tertuang pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *probability signifikansi* dari variabel Komitmen Organisasional adalah 0.000 dengan nilai *Critical rasio* 4.560 artinya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Komitmen Organisasional bisa menciptakan kinerja dengan kualitas tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Institut STIAMI Jakarta **diterima**.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana diuraikan pada Bab 4, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Budaya Organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Beck-Tauber, D. 2013. *Transformational Leadership: Exploring its Functionality*. DISSERTATION of the University of St.Gallen, School of Management: Transformational Leadership: Exploring its Functionality. Munich, Munich, Germany : University of St. Gallen, School of Management.

- Cohen, D.A. 2003. Quality of Financial Reporting Choice: *Determinants and Economic Consequences*. Working Paper, Northwestern University Collins
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heery, E. & Noon, M. 2001. *A dictionary of human relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Irham Fahmi. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Kusdi. 2008. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta:PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Needle, D. 2004. Business in context: *An introduction to business and its environment* (4<sup>th</sup> ed.). London: Thomson Learning.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> Edition, Pearson Education, Inc., UpperSaddle River, New Jersey, pp. 209-586.
- Robbins SP dan Judge. 2011. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Robbins,
- Sutrisno, Eddy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Sutrisno, Eddy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Suyadi
- Wibowo .2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.