

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yupiter Gulo

STIE Trisakti
yupiter@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The aim of this study is to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, job involvement on employee performance .The data was collected by distributing questionnaires to the respondents in firm. Questionnaires distributed to 70 respondents to fill out the Questionnaires. The findings can be summarized as follows. First, transformational leadership (X_1) has no influence on employee performance. Second, the organizational culture (X_2) has no influence on employee performance. And third, job involvement (X_3), has an influence on employee performance.*

Keywords: *Transformational leadership, organizational culture, job involvement, Employee performance*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan . Penelitian dilakukan dengan survei kuesioner terhadap seluruh karyawan yang menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 70 responden yang mengisi kuesioner tersebut. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, gaya kepemimpinan transformasional (X_1) tidak ada pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua, budaya organisasi (X_2) tidak ada pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Ketiga, Keterlibatan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

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

PENDAHULUAN

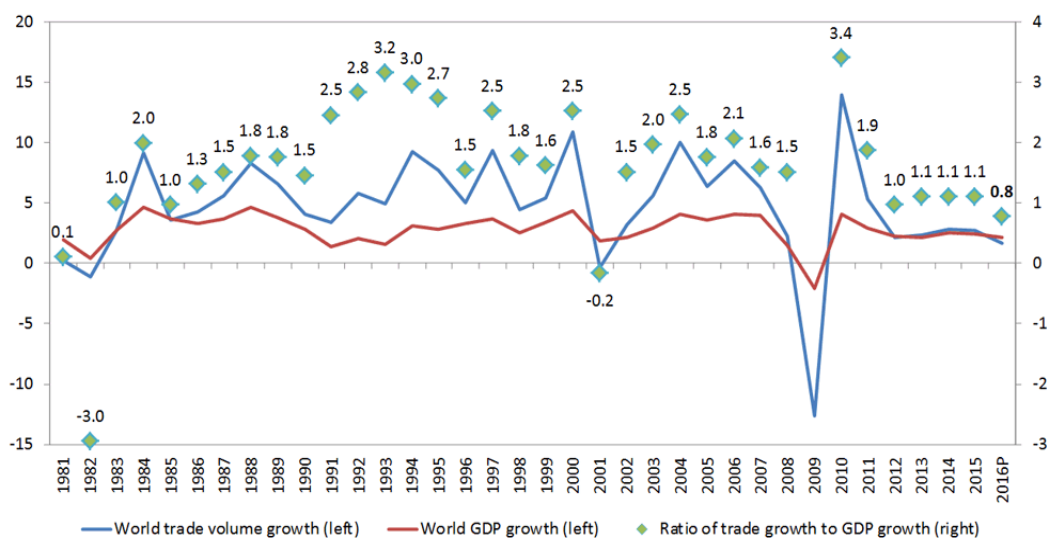
Kegiatan *exports-imports* sudah dikenal secara umum oleh masyarakat dan digunakan dengan tujuan individu maupun badan usaha bahkan pemerintah. Kegiatan *exports-imports* yang dilakukan oleh pribadi dan badan usaha memiliki tujuan untuk memindahkan barang dari satu negara eksport menuju ke negara lain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau pribadi sedangkan pemerintah memiliki tujuan untuk menjalankan kebijakan pemerintahan. Menurut Amir (2002 : 3) dalam kegiatan *exports-imports* terdapat resiko yang

berlipat ganda dibandingkan dengan perdagangan domestik resiko tersebut adalah resiko transportasi, resiko kredit, resiko mutu barang, resiko nilai tukar, resiko peristiwa tidak terduga, resiko hukum, resiko investasi. Eksport dan import dapat menunjukkan pertumbuhan negara dari waktu ke waktu .

Negara yang memiliki jumlah volume *exports* yang besar di bandingkan import memiliki pertumbuhan yang lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki jumlah *imports* yang lebih besar. Selain itu kegiatan eksport-import dapat menambah cadangan devisa. Negara yang memiliki cadangan devisa yang

besar dapat menstabilkan ekonomi dari ancaman inflasi. Secara umum inflasi dapat terjadi karena jumlah uang beredar lebih banyak daripada yang dibutuhkan. Negara disaat inflasi akan menggunakan kebijakan moneter atau proses pengaturan ketersediaan uang, untuk melakukannya dibutuhkan cadangan devisa yang cukup. Kebijakan moneter dilakukan dengan cara menambah dan mengurangi jumlah uang yang beredar

melalui beberapa instrument. Menurut Farida (2011:127) kebijakan moneter dapat dibagi dua yaitu ekspansif dan kontraktif. Oleh karena itu bisnis *exports-imports* cukup menjanjikan karena dapat menghasilkan devisa yang cukup banyak terutama untuk negara yang memiliki banyak sumber daya alam. Namun perkembangan *exports-imports* dunia tidak pernah stabil hal ini ditunjukkan dalam gambar 1berikut ini.



Gambar 1
World trade statistic tahun 1981-2016
 Sumber: 2016 Press Release, www.wto.org

Tabel 1 menggambarkan pergerakan *exports-imports* pada tahun 1981- 2016 hingga akhir tahun 2010 mengalami titik tertinggi berdasarkan data WTO yaitu pertumbuhan *exports-imports* sebesar 3.4% membuat ekspektasi dunia akan *exports-imports* menjadi besar bahkan diprediksi pertumbuhan mencapai 3.7% pada tahun 2017. Hal ini tentu membuat industri *Freight forwarder* sangat diminati pada tahun 2010. Akan tetapi memasuki tahun 2011-2017 menurut data WTO export-import dunia mengalami penurunan pertumbuhan volume *exports-imports* yang disebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi dunia

membuat permintaan akan barang-barang menjadi berkurang. Menunjukkan industri *freight forwarding* yang paling terpuak dengan menurunnya pertumbuhan *exports-imports* secara global pada tahun 2014 yang mengalami perubahan sebesar 2.8% dari tahun sebelumnya hingga akhirnya pada tahun 2015 menurun menjadi 2.7% dan 2016 menjadi 1.7% menurunnya *exports-imports* memperlihatkan bahwa *trend* perdagangan yang semakin turun. Penurunan *trend* perdagangan dipicu oleh beberapa kebijakan di negara-negara yang membatasi *imports* yang masuk ke negara tersebut, selain itu faktor ekonomi yang menurun secara

global ikut berperan juga. Dengan banyaknya perusahaan dalam industri *freight forwarder* tentu membuat persaingan industri semakin ketat untuk memperebutkan konsumen.

Dalam kegiatan *exports-imports* dilakukan melalui agen yang mengirimkan barang atau dikenal dengan istilah *Freight forwarder* yang juga melaksanakan Pengurusan prosedur dalam pengiriman. Berdasarkan Peraturan Perhubungan Tahun 2015 No PM 74 *Freight Forwarding* adalah “usaha yang ditujukan untuk mewakili kepentingan pemilik barang untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui transportasi darat, laut atau udara.” Jika dilihat dari segi fungsinya sebagai konsultan angkutan, maka lingkup kegiatan *forwarder* dapat mewakili pihak pengirim atau pihak penerima barang yang akan melakukan kegiatan pengiriman atau penerimaan barang dari tempat asal ke tempat lain yang dituju atau sebaliknya. *Freight Forwarder* dapat diklasifikasikan dalam tiga golongan sesuai dengan tingkat profesionalisme dalam melaksanakan proses penanganan dan pengiriman barang serta ketersediaan agen sebagai mitra usahanya di luar negeri. Ketiga golongan tersebut *international freight forwarder*, *domestik/regional forwarder*, *local forwarder*.

Perusahaan yang bergerak dalam industri *freight forwarder* merata di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah perusahaan yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Sampai akhir tahun 2015 tercatat lebih dari 3812 perusahaan *freight forwarder* yang ada di Indonesia (ILFA/ALFI). Indonesia sebagai negara kepulauan menjadi pasar potensial bagi perusahaan *forwarder* dunia. Kegiatan ekport-import di Indonesia dari tahun 2011 sebesar 380.932,2 menurun di tahun

2016 sebesar 280.084,2. Dengan jumlah perusahaan dalam industri *freight forwarder* yang mencapai 3812 lebih menurut Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia (ALFI) atau Indonesian Logistics and Forwarders Association (ILFA) hal ini membuat konsumen dapat berpindah-pindah dalam menggunakan jasa *freight forwarder* sehingga sulit mencari konsumen loyal saat ini.

Berdasarkan pengamatan menunjukkan persaingan industri *freight forwarder* semakin ketat, sekitar 15 persen atau 225 perusahaan dari 1500 di antaranya menuju bangkrut dan tidak berkembang, yang terjadi merata baik di perusahaan kecil maupun perusahaan berskala besar. Indo-Nanshin sendiri harus bersaing dengan beberapa perusahaan seperti Globelink Indonesia, CP World, Hyper Mega, Bina Pusaka, Macoline Indonesia, Gateway, UPS, Integra, Giri Express, Multi Lintas, Nagai Trans.

Pelanggan akan loyal apabila pelayanan jasa yang mereka dapatkan memuaskan, oleh itu perusahaan dalam industri *freight forwarder* harus meningkatkan pelayanan supaya dapat bertahan menghadapi persaingan. Peningkatan pelayanan dilakukan melalui karyawan karena pelayanan jasa terlihat dari kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan manajemen sumberdaya manusia mengetahui keadaan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan.

Kinerja karyawan menurut Nawawi (2013, 213) adalah hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja haruslah didukung oleh atasan yang dapat menjadi panutan bagi karyawan dan setiap atasan mempunyai kepemimpinan yang berbeda satu dengan lainnya. Kepemimpinan dapat memberikan arahan kepada karyawan

dalam tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin akan mampu menularkan semangat dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan standard yang ditetapkan. Menurut Martoyo (2000, 176) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan. Kepemimpinan pendekatan transformasional yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan merupakan yang terpopuler.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan dengan senang hati mematuhi peraturan dan mendukung kebijakan. Perusahaan juga akan menghargai karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi.

. Budaya organisasi merupakan konsep yang penting dalam memahami kehidupan dalam perusahaan dikarenakan budaya organisasi disesuaikan dengan

Kinerja Karyawan

Menurut Rudman (2003:7) secara sederhana kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang terfokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan. Dapat dibuat kesimpulan dari pendapat tersebut bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil perilaku karyawan dalam melakukan tugas yang memiliki tujuan tertentu untuk organisasi sehingga karyawan diwajibkan untuk mencapai kinerja tersebut

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Daft (2015,360) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki

visi, misi dan nilai-nilai yang dibuat. Menurut Nawawi (2013, 1) budaya organisasi adalah asumsi tingkah laku, cerita, mitos metafora, dan berbagai ide lainnya yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi diharuskan berpengaruh dikarenakan dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Hasil pengamatan bahwa perusahaan indo-nanshin express menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja bawahan, namun terdapat masalah seperti ketidakpuasan pelayanan perusahaan yang dirasakan oleh konsumen, kebersamaan karyawan tidak terlihat saat peneliti memasuki kantor pusat, dan belum terdapat sistem penilaian kinerja. Masalah yang terlihat dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang akan diteliti dan dikaji. Oleh karena itu penelitian bermaksud menguji Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

kemampuan untuk membawa perubahan signifikan bagi pengikut dan organisasi. Dapat dibuat kesimpulan dari pendapat tersebut bahwa Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa dampak perubahan kepada pengikut dan organisasi secara signifikan dan memberikan inspirasi bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi

Menurut Schein (2017, 6) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi

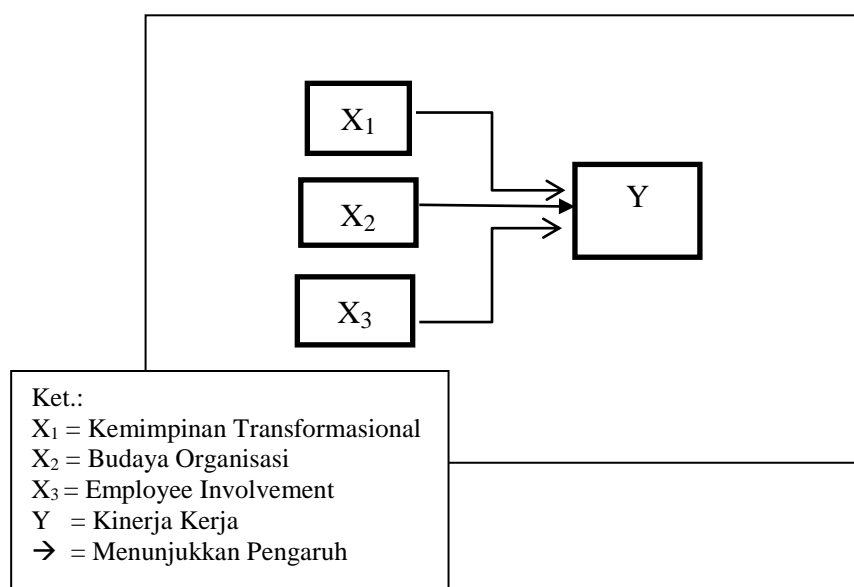
masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkanaan dengan masalah-masalah tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah tingkah laku, nilai, asumsi yang ditanamkan oleh organisasi kepada para anggota agar para anggota merasakan menjadi bagian dari organisasi tersebut dengan tujuan menyatukan anggota untuk mencapai tujuan tertentu.

Keterlibatan kerja

Menurut Robbins (2014, 478) Keterlibatan kerja adalah di mana karyawan mengidentifikasi pekerjaannya dan aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya. Dalam penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja adalah keinginan atau kemauan karyawan untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka dengan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Seperti yang dilakukan Senewe (2013), Mondiani (2012) dan Satriowati *et al* (2016) yaitu adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja oleh Trang (2013) dan Kanta (2016). Sedangkan untuk keterlibatan kerja adanya pengaruh secara signifikan didukung oleh Sarafia (2013) dan Trimurti (2015), namun terdapat juga penelitian yang dilakukan terhadap ketiga variabel tersebut memiliki hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Muarif (2015) terhadap bank syariah Mandiri cabang Manado menunjukkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian dan hipotesis penelitian dapat ditunjukkan dibawah ini :



Ada tiga buah hipotesa penelitian :

H-1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

H-2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H-3 : Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini sebuah studi yang menggambarkan apakah variabel satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel lain. Objek penelitian yang digunakan adalah PT DEF di seluruh Indonesia dengan populasi sejumlah 70 karyawan dengan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner.

Defenisi operasional variable penelitian : *Kinerja Karyawan (Y)*, adalah ukuran terakhir seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dalam penelitian ini adalah Kualitas kerja, Pelaksanaan kerja tepat waktu, Menghasilkan kerja yang berkualitas, Kemampuan karyawan, Target yang ditetapkan tercapai. *Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)*. Kepemimpinan transformasional itu merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. *Budaya Organisasi (X2)*, tiga variable dimensi budaya organisasi, yaitu

dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal intergration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*). Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*) Sesuai teori untuk mengetahui variable Dimensi Adaptasi Eksternal, indikator-indikator yang akan diteliti lebih lanjut meliputi: pengukuran keberhasilan (*Excellence*) dan konsumen (*Consumen focus*). Dimensi Integrasi Internal (*Internal Intergration Tasks*), indikator-indikator yang akan diteliti, yaitu: hubungan dalam kelompok (*TeamWork*), penghargaan dan norma (*integrity*). Dimensi asumsi dasar (*Basic Underlying Assumtions*) Indikator-indikator yang akan diteliti untuk mengetahui variable dimensi asumsi-asumsi dasar, yaitu: hakekat hubungan antar manusia (*Humanity*). *Keterlibatan Kerja (X3)*, bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap performansi kerjanya penting bagi harga dirinya.

Tabel 2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
kepemimpinan transformasional	a. Keterlibatan b. Motivasi c. Hubungan d. Perhatian e. Perkembangan potensi
Budaya organisasi	a. Excellence b. Teamwork c. Humanity d. Integrity e. Costumer focus
Keterlibatan kerja	a. Pekerjaan

Kinerja karyawan

- b. Prestasi karyawan
- c. Kinerja
- d. Harga diri
- e. Kesetiaan
- a. Hasil kualitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Effiensi waktu kerja
- d. Kemampuan karyawan
- e. Target kerja

HASIL PENELITIAN

Deskripsi responden 70 orang, pria sebanyak 30 atau 42,9% dan wanita sebanyak 40 atau 57,1%. Penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin wanita sebanyak 57,1%. Usia responden, 8-22 tahun berjumlah 6 orang atau 8,6%, 23-27 tahun berjumlah 23 orang atau 32,9%, 28-32 tahun berjumlah 15 atau 21,4% dan berusia ≥ 33 tahun berjumlah 26 orang atau 37,1%. Sehingga responden didominasi usia produktif dengan persentase ≥ 33 tahun 37,1% dan 23-27 tahun 32,9%. Responden yang berpendidikan < SMA/SMK berjumlah 3 orang atau 4,3%. SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 17,1%. Diploma berjumlah 14 orang atau 20%, S1 atau sarjana berjumlah 40 orang atau 57,1% dan hanya satu orang atau 1,4% yang berpendidikan pascasarjana. Dari data

yang diperlihatkan dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan responden didominasi oleh sarjana atau S1 sebesar 57,1%. Dari pengalaman kerja nampak bahwa responden bekerja selama 1-4 tahun berjumlah 39 orang atau 55,7%. 5-8 tahun berjumlah 19 orang atau 27,1% dan 9-12 tahun berjumlah 12 orang atau 17,1%. Dari data yang diperlihatkan didominasi karyawan yang baru bekerja 1-4 tahun sebesar 55,7%

Berdasarkan uji instrument penelitian menunjukkan kelayakan validitas dan reliabilitas. Asumsi klasik yang diuji juga memperlihatkan kelayakan analisis lebih lanjut. Demikian juga model penelitian layak diuji setelah "goodness of fit model", seperti table 3 berikut ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} (6,010) \geq F\text{ tabel} (2,74)$. $p\text{-value} (0,001) \leq \alpha (0,05)$. Jadi, model fit untuk digunakan dalam pengujian hipotesa.

Tabel 3 : Goodness of fit Model test

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.252	3	12.751	6.010	.001 ^a
	Residual	140.034	66	2.122		
	Total	178.286	69			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sedangkan hipotesa diuji dengan menggunakan t-test menunjukkan bahwa hipotesa pertama dan kedua ditolak sementara hipotesis ketiga diterima, sesuai dengan tabel 4 berikut.

Tabel 4 : Hasil uji hipotesis dengan t-test.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.977	2.765		4.694	.000
	X ₁	-.084	.117	-.089	-.721	.474
	X ₂	.098	.109	.115	.897	.373
	X ₃	.362	.106	.433	3.426	.001

a. Dependent Variable: Y

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka kesimpulan penelitian, yaitu (i) tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan hasil penelitian sebelumnya oleh Muarif (2015) di bank Mandiri Syariah cabang Manado, yang menyatakan tidak berpengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (ii). Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Muarif (2015). (ii). Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan tetap, dan hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Muarif (2015) dan Trimurti (2015) yang

menyatakan terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa keterbatasan penelitian ini, (i) Penelitian ini tidak dilakukan observasi mendalam sebelumnya terutama variable budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam

perusahaan yang dijadikan objek penelitian sehingga tidak diketahui budaya organisasi seperti apa di dalam perusahaan. (ii). Keterbatasan sumber daya waktu dan biaya serta hambatan perizinan maka peneliti tidak dapat mendatangi dan melihat kantor cabang di luar Jakarta., dan (iii). Dalam penelitian ini hanya tiga variable.

Saran untuk perusahaan yang (i), sebaiknya pemimpin mencermati kepemimpinan transformasional yang dilakukan dan berusaha meningkatkannya. (ii). Perusahaan melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan budaya organisasi dan berusaha merubah budaya organisasi yang lemah menjadi kuat. (iii), dalam penelitian ini dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun jangan terlalu focus pada peningkatan keterlibatan kerja saja, mengingat pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan. (iv), karena di dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti ternyata tidak terlalu signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan disarankan melakukan penelitian mengenai variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI:

- Amir, M.S 2002. Ekspor Impor Teori dan Penerapannya, Jakarta : PPM.
 Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra wacana bakti.
 Farida , Ai Siti. 2011. *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung: Pustaka setia bandung
 Daft, L Richard. 2015. *Leadership Experience 6th Edition*. Stamford USA: Cengage learning.

- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management 15th Edition*. England: Pearson Global edition
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hair, Joseph F et al. 2010. *Multivariate data analysis 7th edition*. England: Pearson global edition.
- Handoko, Hani. 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* edisi kedua: Yogyakarta: BPFE UGM
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Knicki, Angelo and Brian K. Williams. 2016. *Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kuncoro, Mudjarat. 2013. *Metode riset untuk bisnis & ekonomi edisi keempat*. Jakarta: Erlangga
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Yogyakarta: BPFE
- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muarif, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow. 2015. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Syariah Mandiri Cabang Manado*. Vol 3, 3, 363-372
- Mondiani, Tria. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. Vol 1, 1, 46-54
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Noe, Raymond A and John R. 2015. *Human resource management 9th edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Northouse, Peter. G. 2013. *Leadership Theory and Practice*. Edisi keenam. Jakarta: PT Indeks.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rudman, Richard. 2003. *Performance Planning & Review 2nd Edition*. Australia: Allen&Unwin.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Management 12th Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P, and Judge Timothy. 2017. *Organizational Behavior 17th Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Satriowati, Elizabeth., Patricia Dhiana, Leonardo Budi Hasiholan. 2016. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi pada laundry Elephant King*. *Journal of management*. Vol 2, 2.
- Schein, H Edgar. 2017. *Organizational Culture And Leadership 5th Edition*. San Fransisco: The Jossey Bass business & management series.
- Senewe, Stanley. 2013. *Kepemimpinan transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap kinerja pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Emba*. Vol 1, 3, 356-365.

- Shantika, Hami. 2015. Pengaruh Stress dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Sahabat Arta Nusa divisi restoran di Surabaya. FE: Universitas Katolik Dharma Cendika.
- Sekaran, Umar. 2013. *Research Methods for Business A Skill-Building Approach 6th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2004. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Usaha Kerja dan Orientasi Pembelajaran terhadap kinerja penjual PT. Infomedia. Universitas dipenogoro semarang
- Trang, Dewy Sandy, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado (Vol. 1 No.3 september 2013).
- Trimurti, Christiana. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT bank Central Asia tbk cabang Kudus. Universitas Muria Kudus.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Yoshi, Kanta Marga. 2016. Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *Jurnal manajemen kinerja*, Vol 2, 1, 22-36.
- Wirawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2008. *Manajemen kinerja edisi 5*. Jakarta: Rajawali Press