

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CNS PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**MARSAKTIAN PUTRA**

**NPM. 1701110508**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

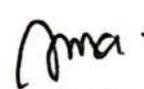
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Marsaktian Putra  
Nomor Pokok/NIPM : 1701110508  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi  
dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. CNS Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27-05-2021 Pembimbing I :

  
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0201018001

Tanggal 27-05-2021 Pembimbing II:

  
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN: 0008086502

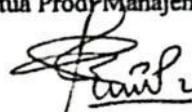
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



  
Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### ***Motto:***

***“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”***

***( Ali bin Abu Thalib )***

### ***Kupersembahkan kepada:***

- ✓ Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu.***
- ✓ Sahabat dan Teman-teman yang selalu bersama baik suka maupunduka.***
- ✓ Pimpinan dan Rekan-rekan kerjaku.***
- ✓ Almamaterku.***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marsaktian Putra  
NIM : 1701110508  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS  
Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021

Penulis,



Marsaktian Putra

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan PT. CNS Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, April 2021  
Penulis,

Marsaktian Putra

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	17
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	17

	Halaman
2.3 Budaya Organisasi .....	18
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	18
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.3.3 Tipe Budaya Organisasi .....	21
2.4. Komitmen Organisasi .....	22
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	22
2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi .....	23
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	24
2.5 Penelitian Lain yang Relevan .....	24
2.6 Kerangka Pemikiran .....	27
2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.7 Uji Hipotesis .....	29
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Tempat Penelitian .....	31
3.1.2 Penelitian .....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.2.1 Sumber Data .....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
3.3.1 Populasi Penelitian .....	33
3.3.2 Sampel Penelitian .....	33
3.4 Rancangan Penelitian .....	34
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	36

	Halaman
3.5.1 Variabel Penelitian .....	36
3.5.2 Definisi Operasional .....	36
3.6 Instrumen Penelitian .....	38
3.7 Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Realibilitas .....	40
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik ...	40
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	40
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas .....	40
3.7.4 Regresi Berganda .....	41
3.7.5 Korelasi .....	41
3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
3.7.7 Uji t .....	42
3.7.8 Uji F .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Profil Perusahaan .....	44
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	50
4.1.3 Karakteristik Responden .....	52
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden .....	55
4.1.5 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik ...	61
4.1.6 Uji Hipotesis .....	64
4.2 Pembahasan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian .....	31
3.2 Jumlah Karyawan di PT. CNS Palembang .....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan .....	37
3.4 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi .....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi .....	38
3.6 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan .....	38
3.7 Skala Likert .....	39
4.1 Hasil Uji Validitas .....	51
4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	55
4.8 Variabel Gaya Kepemimpinan .....	55
4.9 Variabel Budaya Organisasi .....	57
4.10 Variabel Komitmen Organisasi .....	59
4.11 Variabel Kinerja Karyawan .....	60
4.12 Hasil Uji Normalitas .....	62
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	63
4.15 Hasil Regresi Liner Berganda .....	65
4.16 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	66
4.17 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	67
4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
4.1 Struktur Organisasi PT. CNS Palembang .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
9. Surat Pembimbing Proposal Skripsi
10. Surat Mohon Riset Universitas Tridianti Palembang
11. Surat Riset dari PT. CNS Palembang
12. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
13. Konsultasi Bimbingan Akademik
14. Sertifikat Prakrek Kerja Lapangan (PKL)

## ABSTRAK

**Marsaktian Putra. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS Palembang. (Di bawah bimbingan Dr. Ima Andriyani S.E., M.Si., dan Agustina Marzuki S.E., M.Si.).**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang, 2) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang, 3) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang, 4) gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. CNS Palembang sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang; 2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang, 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang; dan 4) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi kinerja karyawan.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Marsaktian Putra**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 Oktober 1997 dari Bapak bernama Musian Maha Putra dan Ibu bernama Mariana, dan Marsaktian Putra anak pertama dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 43 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 19 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Negeri 11 Palembang. Pada tahun 2017 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

**Marsaktian Putra**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar perusahaan dapat terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki oleh perusahaan adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2015). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting dalam

menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik, dapat dilihat dari kemampuan membimbing, mengarahkan, membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun *team work*, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan misi yang telah ditentukan Fitria, Hamid, dan Nurtjahjono (2014).

Selain gaya kepimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi Lina (2014). Budaya organisasi

merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014). Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

PT. Cipta Niaga Semesta (CNS) Palembang adalah sebuah perusahaan dagang yang bergerak dibidang pembelian dan penjualan barang, perusahaan ini bergerak dibidang distributor, baik barang primer maupun sekunder. Perusahaan ini beralamat di jalan Terminal km12 Kec. Alang-alang Lebar komp. Pergudangan Graha Mitra Suakarame Blok C2-C3 Palembang.

Gaya Kepemimpinan dinilai penting untuk diperhatikan pada PT. CNS Palembang terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang otoriter, memimpin dengan jabatan dan kekuatan pribadi, melakukan perencanaan dengan cara berpikir sendiri dan mengambil keputusan sendiri. Semua kendali ada di tangannya. Pemimpin seperti ini tidak menyukai musyawarah karena tidak menghendaki perbedaan pendapat dan pastinya suka memaksakan kehendaknya. Semua kebijakan dan keputusan ada di tangannya. Hukuman, larangan dan peraturan dapat berubah sesuai suasana hati pemimpin. Kepemimpinan seperti ini sering menimbulkan konflik, pertengkaran, rasa tidak puas dan sifat agresif karyawannya. Keadaan di kantor sudah tidak kondusif, maka karyawan akan

malas bekerja. Produktifitas akan menurun, begitu pula kinerjanya. Karena itulah, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. CNS Palembang nilai-nilai yang dikembangkan yaitu jujur, kompeten, tanggung jawab, peduli dan disiplin. Nilai-nilai ini yang masih belum sepenuhnya dilakukan dan menjadi budaya kerja di PT. CNS Palembang karena masih banyak karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Banyak karyawan yang masih kurang peduli terhadap pencapaian target kerjanya dan kurangnya kedisiplinan karyawan. Nilai-nilai ini yang harus dilakukan dan menjadi budaya kerja di PT. CNS Palembang agar pelan-pelan bisa membangun *team work* yang bagus dan ternyata ada hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di PT. CNS Palembang adalah komitmen organisasi. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena tidak mematuhi standar operasional perusahaan baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki karyawan. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi memberikan timbal balik baik bagi karyawan dan perusahaan. Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

Fenomena inilah yang terjadi di PT. CNS Palembang, sehingga membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, budaya

organisasi dan komitmen organisasi yang ada pada perusahaan ini dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CNS Palembang?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CNS Palembang?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CNS Palembang?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.CNS Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang.
- 2) Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang.

- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang.
- 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. CNS Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

##### **2) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

###### **a. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Store*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Fahreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Manajer Manajemen, Vol 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199.
- Fitria, Hamid, dan Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 9 No. 2 April 2014.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Indrawan, Rully. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol 14 No. 1 / Maret 2014. h. 77-97.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Subechi Maulana M. (2015). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press UB Press.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. 2018. ***Komitmen Organisasi: Definisi, dipengaruhi, mempengaruhi***. Makassar: Nas Media Pustaka.

Yuswani, Wiwik. 2016. ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi***. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.

Zainal, V.R. 2017. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.