

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI. DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUNDA COLLECTION KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Perminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

SITI QOMARIYAH

NIM. 1821100071

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

AGUSTUS 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI. DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUNDA COLLECTION KLATEN**

Diajukan Oleh :

SITI QOMARIYAH

NIM : 1821100071

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 08 Agustus 2022

Pembimbing Utama



Abdul Haris SE., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



H. Arif Julianto SN., SE., M.Si.
NIK. 690 301 215

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



H. Abdul Haris SE., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BUNDA COLLECTION KLATEN

Diajukan Oleh :

SITI QOMARIYAH

NIM. 1821100071

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi
sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal 10 Agustus 2022

Ketua



Dr. Abdul Hadi, M.Si

NIK. 690 498 200

Sekretaris



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc

NIP. 197612152005011001

Pembimbing Utama



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SITI QOMARIYAH
NIM : 1821100071
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

**Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI. DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUNDA COLLECTION KLATEN**

Adalah sebenar-benarnya karya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 10 Agustus 2022


SITI QOMARIYAH



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya peradaban industri di era modern ini, perusahaan harus bisa bersaing secara global agar bisa mencapai tujuannya dengan maksimal. Perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan melakukan pengelolaan dan pelatihan yang rutin dan baik, mencari dan meningkatkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri para pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. (Bruce, 2003) dimana sumber daya manusia sebagai keunggulan bersaing yang dimiliki oleh sebuah organisasi agar dapat bersikap responsif menghadapi perubahan maupun kebutuhan konsumen, sanggup bertahan dilingkungan organisasi dan terus berkembang karena Sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara

maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010: 14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya kepuasan kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi jajarannya kinerja adalah Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan menjadi faktor penting di dalam perusahaan karena tanpa pemimpin yang bijaksana dan tegas maka tidak akan terwujud atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Pemimpin berperan penting untuk meninjau anggotanya agar mau bekerjasama di dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses bagaimana seseorang mempunyai hubungan dengan orang lain sehingga tercipta keterikatan yang mampu meningkatkan sebuah motivasi dan moralitas dalam pemimpin dan bawahannya (Northouse, 2012). Dimana para karyawan merasa yakin terhadap pemimpin perusahaan serta memiliki sikap yang kagum, loyal, menghormati seorang pemimpin dan mempunyai keterikatan serta motivasi untuk selalu berkontribusi dalam melakukan pekerjaan agar terus memiliki prestasi dalam perusahaan.

Dalam pelaksanaan tugas komitmen organisasi juga di perlukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Moorhead dan Griffin (2015) mengemukakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga dapat menjadi masalah bagi karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya. Kepuasan Kerja harus mampu menjadi pedoman dan sudah menjadi tanggung jawab seorang perawat dalam melayani dan menangani pasien walaupun dalam kondisi pandemi covid-19 sedang meningkat. Robbins (dalam Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak positif bagi lingkungan pekerjaannya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Kualitas SDM yang dapat tercermin dan diukur dari seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan Robbins (dalam Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak positif bagi lingkungan pekerjaannya.

BundaCo merupakan sebuah organisasi perhimpunan nasional yang bergerak dalam bidang bisnis penjualan mukena dan hijab modern untuk remaja hingga dewasa yang penjualannya mulai dari eceran hingga grosiran. Berbagai model dan harga yang ditawarkan sesuai dengan kemampuan beli target pasar, dalam upaya mencapai tujuan organisasinya tidak akan terlepas dari peranan karyawan yang selalu bekerja dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditetapkan. BundaCo membentuk keterampilan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dengan menetapkan peraturan kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Sehingga setiap karyawan memiliki disiplin kerja, yang memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Karyawan dengan kesadaran yang baik dalam melaksanakan tugasnya dan penuh rasa tanggung jawab akan menciptakan kinerja yang baik pula (Egis Yani Pramularso (2018:40)). Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Konveksi BundaCo tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja rendah, kurangnya adanya komitmen organisasi karyawan yang mengakibatkan karyawan sering merasa ragu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu diperlukan penelitian yang dapat membuktikan faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dengan

judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BundaCo Klaten”

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini di dasari oleh alasan:

1. Alasan objektif
 - a. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional komitmen kerjadan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 - b. Demi menciptakan kinerja organisasi yg baik diperlukan adanya disiplin yang kompeten dengan organisasi khususnya komitmen kerja seorang yang melibatkan emosioanl untuk mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik.
2. Alasan subjektif
 - a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai
 - b. Penulis optimis penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena penelitian ini didukung tersedianya data-data dari berbagai literatur yang dibutuhkan yang digunakan penulis seperti referensi

1.3 Penegasan Judul

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka berikut disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian serta untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberikan penegasan judul sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan merevitalisasi organisasinya. Menurut Hakim (2011), para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top-Down*. Selain itu pemimpin yang bersifat transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2017:100).

c. Kepuasan Kerja

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung

(2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut (Hasibuan, 2007:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi menurut Duha (2016) adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting bagi suatu penelitian yang berguna untuk menjadikan penelitian terarah pada masalah tertentu. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas sarta untuk menghindari perluasan permasalahan yang diteliti, maka penulis hanya meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Orgnisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di BundaCo Klaten

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan BundaCo?
2. Apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan BundaCo?
3. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan BundaCo klaten ?
4. apakah pengaruh kepemimpinan transformasional , komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BundaCo?
5. Diantara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja , manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BundaCo?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji langsung pengaruh Kepemimpinan Transformasioal terhadap kinerja karyawan di Bunda Collection
2. Untuk menguji langsung pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Bunda Collection
3. Untuk menguji langsung pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bunda Collection

4. Untuk menguji langsung pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Bunda Collection
5. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bunda Collection

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya berguna bagi:

1.7.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Karyawan Bunda Collection

1.7.2 Bagi perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bunda Collection melalui yang mana hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan serta mampu memberikan rasa aman, nyaman, di lingkungan kerja

1.7.3 Pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian lainya yang melakukan penelitian serupa.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari manajemen kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, kinerja , penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tempat penelitian, dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, dan varibael penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah perempuan (100%), sebagian berusia antara 41-50 Tahun sebanyak 14 orang (46,6%), mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang (76,6%) dan mempunyai masa kerja kurang dari 2 tahun
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,361
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Cronbach's Alpha setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel

4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = -13,433 + 0,768X_1 + 0,898X_2 - 0,320X_3 + e$. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstan -13,433 yang berarti tanpa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 13,433 satuan kerja
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,986 > 2,052$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_1 yang berbunyi ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,722 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,722 > 2,052$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_2 yang berbunyi ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar -2,052 dan nilai signifikansi sebesar -2,052 Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $-2,052 < 2,052$ dan nilai signifikansi $0,50 > 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_3 yang berbunyi ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditolak.
8. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,211 dengan signifikan 0,006, sehingga dapat dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $5,211 > 2,95$ sedangkan taraf signifikansi = $0,006 < 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H_4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
9. Berdasarkan hasil determinasi (R^2) sebesar 0,375 atau (37,5%) dan besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5% dan sisanya 62,5%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.
10. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh diterima meningkatkan kinerja karyawan, karena

memiliki nilai koefisien regresi tertinggi diantara koefisien regresi yang lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bunda Collection Klaten:

1. Hendaknya BundaCo Klaten lebih memperhatikan dan menumbuhkan rasa Kepemimpinan yang lebih mampu memberikan motivasi dan dorongan untuk setiap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pimpinan agar mempengaruhi, dan mengendalikan bawahanya dalam mencapai tujuan organisasi selain itu, pemimpin sebaiknya memberikan bimbingan yang sesuai dengan SOP .
2. Hendaknya pemimpin BundaCo memiliki rasa kepemimpinan lebih mementingkan para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top-Down*. Selain itu pemimpin yang bersifat transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Karena pemimpin yang menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan merevitalisasi organisasinya. Mampu memberikan apresiasi pada bawahannya

3. Hendaknya BundaCo lebih mengembangkan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan agar tetap tinggi. hal ini dapat kita tingkatkan dengan cara memberikan apresiasi karyawan seperti memberikan bonus gaji. Oleh karena itu akan ada rasa tanggung jawab yang tinggi untuk tetapi setia di sebuah organisasi dan perusahaannya.
4. Hendaknya BundaCo lebih meningkatkan kinerja agar menimbulkan kepuasan kerja untuk mengembangkan tujuan dan visi misi perusahaan sesuai dengan target , misalnya dengan selalu menegaskan kepada karyawan agar lebih bertanggung jawab untuk menjaga kepercayaan kepada organisasinya.
5. Hendaknya BundaCo melakukan perubahan dalam mencari karyawan untuk lebih ditingkatkan kriteria yang diinginkan seperti mencari karyawan yang berusia kurang dari 40 tahun dan memiliki kinerja atau pengalaman dalam bidangnya agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi dengan jumlah populasi dan responden yang lebih banyak lagi, sehingga nilai uji statistik dapat berubah hasilnya

2. Peneliti diharapkan untuk melakukan wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pertanyaan di variabel bebas, agar setiap responden dapat memahami maksud dari item pernyataan dan menghasilkan jawaban yang benar-baenar sesuai dengan kondisi yang di alaminya.
3. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan dengan mengganti atau menambah variabel bebas lainnya, seperti lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan etos kerja dan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lainnya, misal melalui observasi dan wawancara secara mendalam terhadap responden sehingga, informasi yang diperoleh lebih beragam jika dibandingkan dengan teknik kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- A., Khairul Hakim, S.Ag, M.Si . 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen & Bisnis, VOL 11 NO. 02, Hal 170-184
- Arikunto , S. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Avolio, B. J. dan B. M. Bass.1995. *Individual Consideration Viewed At Muldple Levels Of Analysis: Amulti-level Ttramework For Examining The Diffusion Transformational LeadershipQuarterly*, 6, 199-218
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1: PT. Indeks,. Jakarta Hal : 1-105
- Duha, T. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara. Hal : 30-85
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10 th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2021). Human Resource Management: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Hal : 5-75
- Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Syariah. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.

- Nasution, S. 2000. *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara,. Hal : 5-30
- Northouse, W Lawrence. 2012. *Kepemimpinan Teori dan Prakttik Edisi Keenam*, Jakarta : PT. Indeks
- Nurdiyani, N. P. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Palang Merah (PMI) Kabupaten Klaten*. Skripsi. Universitas Widya Dharma.
- Ridlo, I. A. (2017). *Panduan pembuatan flowchart*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Departemen Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan.
- Robbins, P. S., dan Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat. Hal : 100-116
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong P. (2018:295) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja PT Rineka Cipta*. Jakarta
- Soeprihanto. 2000. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. BPFE Yogyakarta. Hal : 1-17
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo, yoyo dan Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.