

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. A.J. CENTRAL
ASIA RAYA CABANG SURABAYA**



Oleh :

Siti Nurul Aini

1211600146

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. A.J. CENTRAL
ASIA RAYA CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna

mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

Siti Nurul Aini

1211600146

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Siti Nurul aini
NBI : 1211600146
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,
Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi,
Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJ. Central
Asia Raya Cabang Surabaya**

**Surabaya, 10 Mei 2020
Mengetahui / Menyetujui**

Pembimbing



Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Pada tanggal : 16 Juni 2020

TIM PENGUJI :

TANDA TANGAN

1. Prof.Dr.Amiartuti Kusumaningtyas, SH., MM

- Ketua.....

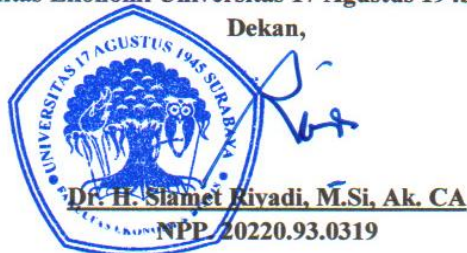
2. Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D.

- Anggota.....

3. Dr. Riyadi Nugroho, MM

- Anggota.....

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,



SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Siti Nurul Aini
2. NBI : 1211600146
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3316096601960003
6. Alamat Rumah (KTP) : Kajangan Sonorejo RT 2/ RW 2 , Blora

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya.

Adalah benar – benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika kemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada saungkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 10 Mei 2020



Siti Nurul Aini



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TLP. 031 593 1800 (EX 311)
EMAIL: PERPUS@UNTAG-SBY.AC.ID.

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurul Aini
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya meyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)**, atas karya saya yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. A.J. CENTRAL ASIA RAYA CABANG SURABAYA**

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 15 Juli 2020

Yang Menyatakan



(Siti Nurul Aini)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis tujukan kepada:

1. Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D. selaku dosen pembimbing yang diantara kesibukan-kesibukannya telah bersedia meluangkan waktu dan dengan sabar memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat sehingga dapat terselesaikan penulisan skripsi ini.
2. Prof.Dr.Amiartuti Kusumaningtyas, SH., MM selaku dosen penguji sidang skripsi sekaligus wali dosen.
3. Dr. Riyadi Nugroho, MM selaku dosen penguji sidang skripsi.
4. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian dan membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada saya selama saya menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Bapak Moembari (Alm.) dan Ibu Tarsi (Almh.) selaku orang tua penulis, yang selalu mencurahkan kasih sayang, senantiasa memberikan doa, dorongan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulis tahu jasa kalian tak akan pernah tergantikan oleh apapun.

8. Keluarga Besar Penulis
9. Bank Mandiri Amal Insani (BPZIZ) Jakarta, yang telah memberikan beasiswa selama pendidikan di UNTAG Surabaya.
10. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
12. Ibu Tri Sulistyowati selaku Kepala PT. AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya yang telah memberikan ijin melakukan penelitian dan seluruh karyawan PT. AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
13. Teman-teman angkatan 2016 Jurusan Manajemen, terima kasih atas solidaritasnya.
14. Angkatan DXVIII PATAGA Surabaya khususnya Ayu Diana, Hetty Kumala, Bagus Raharyo, Rais, terimakasih atas semangat, motivasi dan dukungannya.
15. UKM PSHT dan Keluarga Besar PSHT
16. UKM PATAGA dan Keluarga Besar PATAGA
17. BKK-UKM Periode 2019
18. BEM-UNTAG SBY Periode 2018
19. HIMAJEMEN Periode 2017
20. Pungky Satya, Vera Febriyanti, Futika Dewi, Hendry, Toyib, Amr Mohsen, Ahmed Radwan, Marta Macdonald thanks so much for motivations and your support.
21. Sahabat - sahabatku, terima kasih atas motivasi, saran dan bantuan yang sudah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebajikannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Motto saya adalah “Gemarlah berproses dan berpetualang, karna proses akan memberikan banyak wawasan, pelajaran dan pengalaman sedangkan petualangan akan memberikan cara baru dalam memandang kehidupan”. Keberhasilan bukanlah suatu hal yang mudah untuk diraih dan bisa datang dengan sendirinya. Untuk bisa sukses perlu

menyiapkan rencana, berani melangkah, bekerja keras, pantang menyerah dan jangan lupa berdoa.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima kasih.

Surabaya, 10 Mei 2020

Penulis

RINGKASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. A.J. CENTRAL ASIA RAYA CABANG SURABAYA

PT Asuransi Jiwa (AJ) Central Asia Raya adalah perusahaan asuransi jiwa yang didirikan pada tanggal 30 April 1975 berdasarkan Akta Notaris Ridwan Suselo no. 357. PT AJ. Central Asia Raya memiliki 50 kantor pemasaran, 40 kantor layanan nasabah dan 2.298 provider, dan penelitian ini akan mengambil data dari PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya yang terletak di Jl. Diponegoro no 166 Surabaya. PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya memiliki karyawan berjumlah 50 karyawan, terdiri dari Kepala Kantor Cabang, Kepala Devisi, Anggota Staff Devisi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan di PT. AJ Central Asia Raya Cabang Surabaya terjadi penurunannya disebabkan oleh penerapan kepemimpinan yang ada di perusahaan, dimana pimpinan masih merasa berat hati didalam pemberian pekerjaan/ penugasan kepada karyawan yang usianya lebih tua darinya. Di lingkungan kerja, terdapat getaran mekanis dan suara bising di sekitar perusahaan tempat karyawan bekerja, sehingga mengganggu kenyamanan karyawan didalam bekerja serta budaya organisasi yang ada di perusahaan belum semua anggota menerima dan melaksanakannya dengan sepenuh hati.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. AJ Central Asia Raya Cabang Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan metode pengumpulan data survey dengan instrumen kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian causal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2) dan pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t . Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid (karena r hitung $>$ r tabel) dan reliabel (karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60). Hasil Uji Asumsi Klasik juga

menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi, antara lain : 1.) Residual kedua model regresi berdistribusi normal, 2.) Kedua model regresi bebas dari multikolinieritas dan 3.) Tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.020 < 0.05$, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$ dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. Sedangkan uji F, diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $25.768 > 2,80$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk PT. AJ Central Asia Raya Cabang Surabaya dimasa mendatang dan memberikan pengetahuan baru serta meningkatkan pemahaman terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

SUMMARY

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT AJ. CENTRAL ASIA RAYA BRANCH SURABAYA

PT Asuransi Jiwa (AJ) Central Asia Raya is a life insurance company which was founded on April 30, 1975 based on Notarial Deed of Ridwan Suselo no. 357. PT AJ. Central Asia Raya has 50 marketing offices, 40 customer service offices and 2,298 providers, and this research will extract data from PT AJ. Central Asia Raya Surabaya Branch, located on Jl. Diponegoro no 166 Surabaya. PT AJ. Central Asia Raya Surabaya Branch has 50 employees, consisting of the Head of the Branch Office, the Division Head, and the Division Staff Member.

Based on the observation of researchers, researchers get the results that the performance of employees at PT. AJ Central Asia Raya Surabaya Branch occurred due to the decline in the application of leadership in the company, where the leadership still feels reluctant in providing jobs / assignments to employees whose age is older than him. In the work environment, there are mechanical vibrations and noise around the company where employees work, so that disrupts the comfort of employees in work and organizational culture in the company not all members accept and implement it wholeheartedly.

The formulation of the problem used in this study is to analyze and prove the significant and simultaneous influence on employee performance variables. The study was conducted at PT. AJ Central Asia Raya Surabaya Branch. The time of the study was conducted in November 2019 until February 2020. This study took primary data by using survey data collection methods with questionnaire instruments. This type of research is causal research using quantitative research methods. The final result of this study is a description of the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses.

The analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient (r), coefficient of determination (r^2) and hypothesis testing using the f test and t test. The instrument test consists of validity and reliability tests while the classic assumption tests used are the Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test. Overall, the indicators used in this study are valid (because $r_{count} > r_{table}$) and reliable (because the Cronbach's Alpha coefficient value > 0.60). The classical assumption test results also indicate that this research has

fulfilled, among others: 1.) Residuals of the two regression models are normally distributed, 2.) Both regression models are free of multicollinearity and 3.) Heteroscedasticity does not occur.

T test results can be concluded that the Transformational Leadership variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.020 < 0.05$, the Work Environment variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.003 < 0.05$ and the Culture variable The organization has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.012 < 0.05$. While the F test, obtained $f_{count} > f_{table}$ is $25.768 > 2.80$ so that it can be concluded that the independent variables Transformational Leadership (X1), Work Environment (X2) and Organizational Culture (X3) have a significant influence simultaneously on the dependent variable Employee Performance (Y).

Thus this research is expected to be able to support the basic decision making for PT. AJ Central Asia Raya Surabaya Branch in the future and provide new knowledge and enhance understanding related to the influence of Transformational Leadership, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. A.J. CENTRAL ASIA RAYA CABANG SURABAYA

Tujuan penelitian adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya. Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya berjumlah 50 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini mengambil data primer dengan metode pengumpulan data survey dengan instrumen kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian causal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2) dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f . Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid (karena r hitung $>$ r tabel) dan reliabel (karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60). Hasil Uji Asumsi Klasik juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi, antara lain : 1.) Residual kedua model regresi berdistribusi normal, 2.) Kedua model regresi bebas dari multikolinieritas dan 3.) Tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.020 < 0.05$, variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$ dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. Sedangkan uji F , diperoleh f hitung $>$ f tabel yaitu $25.768 > 2.80$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk PT. AJ Central Asia Raya Cabang Surabaya dimasa mendatang dan memberikan pengetahuan baru serta meningkatkan pemahaman terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENT AND CULTURE ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT AJ. CENTRAL ASIA RAYA BRANCH SURABAYA

The research objective is to prove and analyze the effect of transformational leadership, work environment and organizational culture on the performance of PT AJ's employees. Central Asia Raya Surabaya Branch. This study took respondents from all employees of PT AJ. Central Asia Raya Surabaya Branch totaling 50 people. In the field implementation, this study took primary data using survey data collection methods with questionnaire instruments. This type of research is causal research using quantitative research methods. The final result of this study is a description of the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses.

The analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient (r), coefficient of determination (r^2) and hypothesis testing using t test and f test. The instrument test consists of validity and reliability tests while the classic assumption tests used are the Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test. Overall, the indicators used in this study are valid (because $r_{count} > r_{table}$) and reliable (because the Cronbach's Alpha coefficient value > 0.60). The classical assumption test results also show that this research has fulfilled, among others: 1.) Residuals of both regression models are normally distributed, 2.) Both regression models are free of multicollinearity and 3.) Heteroscedasticity does not occur.

T test results can be concluded that the Transformational Leadership variable (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.020 < 0.05$, the Work Environment variable (X_2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.003 < 0.05$ and the Culture variable The organization has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.012 < 0.05$. While the F test, obtained $f_{count} > f_{table}$ is $25.768 > 2.80$ so that it can be concluded that the independent variables Transformational Leadership (X_1), Work Environment (X_2) and Organizational Culture (X_3) have a significant influence simultaneously on the dependent variable Employee Performance (Y).

This research is expected to be able to support the basic decision making for PT. AJ Central Asia Raya Surabaya Branch in the future and provide new knowledge and enhance understanding related to the influence of Transformational Leadership, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Rumusan Masalah.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Kepemimpinan	7
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	10
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.4 Budaya Organisasi.....	17
2.1.5 Kinerja Karyawan	20
2.1.6 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Hubungan Antar Variabel	27
2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.2.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.2.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	28

2.3	Kerangka Konseptual	28
2.4	Hipotesis.....	29
BAB III.	METODE PENELITIAN	31
3.1	Desain Penelitian.....	31
3.2	Tempat Dan Waktu	31
3.2.1	Tempat Penelitian.....	31
3.2.2	Waktu Penelitian	31
3.3	Jenis Dan Sumber Data	31
3.3.1	Jenis Data	31
3.3.2	Sumber Data.....	32
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel.....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasional	32
3.6.1	Definisi Variabel	32
3.6.2	Definisi Operasional.....	33
3.7	Proses Pengolahan Data	34
3.8	Metode Analisis Data dan Analisis Data.....	35
3.8.1	Metode Analisis.....	35
3.8.2	Analisis Data	36
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.8.4	Koefisien Korelasi	39
3.8.5	Koefisien Determinasi.....	39
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis	39
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.3	Uji Instrumen	49
4.4	Analisis Data	55
4.5	Pengujian Hipotesis.....	58
4.6	Pembahasan Hasil Temuan	61
4.7	Implikasi Penelitian.....	63
4.8	Keterbatasan Penelitian	64
BAB V.	PENUTUP.....	65
5.1	Simpulan	65
5.2	Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Pengukuran Variabel dengan Skala Likert.....	36
Tabel 3.2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	45
Tabel 4.5. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	46
Tabel 4.6. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X3).....	47
Tabel 4.7. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas Data	53
Tabel 4.11. Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> Variabel Bebas	54
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.13. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	57
Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Uji T	58
Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji F.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Rekap Jawaban Responden.....	74
Lampiran 3 Statistik Deskriptif	82
Lampiran 4 Uji Validitas.....	95
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 7 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	106
Lampiran 8 Kartu Bimbingan	108
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	109
Lampiran 10 Surat Balasan Ijin Penelitian.....	110
Lampiran 11 Lampiran Hasil Turnitin	111