PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :

ENDAH NURAENI PUJIASTUTI
NIM. 15.0101.0019

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh :

ENDAH NURAENI PUJIASTUTI
NIM. 15.0101.0019

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Endah Nuraeni Pujiastuti

NPM **15.0101.0019**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal ...**27 Juli 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing I

Muhdiyanto,SE, M.Si

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua

Luk Luk Atul Hidayati. SE. MM

Sekretaris

Muhdiyanto,SE, M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 15 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Endah Nuraeni Pujiastuti
NIM	: 15.0101.0019
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susu dengan judul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Aapabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Agustus 2019

Pernyataan,

Endah Nuraeni Pujiastuti
NIM. 15.0101.0019

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Endah Nuraeni Pujiastuti
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	:	Magelang, 12 November 1996
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat Rumah	:	Srikuwe Utara RT 03/08, Ambartawang, Mungkid.
Alamat Email	:	nuraeniendah98@gmail.com
Pendidikan Formal	:	
Sekolah Dasar (2005-2011)	:	SD Muhammadiyah (Plus) Sirojuddin Mungkid
SMP (2011-2013)	:	SMP Muhammadiyah Mungkid
SMA (2013-2015)	:	SMK Muhammadiyah 1 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2015-2019)	:	S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi:

Anggota/Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Universitas Muhammadiyah Magelang (2017-2018).

Magelang, 14 Agustus 2019
Peneliti

Endah Nuraeni Pujiastuti
NPM. 15.010.0019

MOTTO

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(QS Al Insirah : 5)

Barangsiapa yang bersungguh-sungguh sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan darinya sendiri

(Q.S Al Ankabut : 6)

MAN JADDA WA JADDA

"Barang siapa bersungguh-sungguh pasti akan berhasil"

MAN SHABARA ZHAFIRA

"Siapa yang bersabar akan beruntung"

"Sikripsi yang baik itu skripsi yang selesai"

KATA PENGANTAR

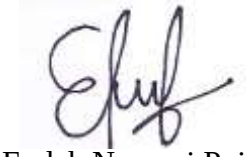
Puji Syukur Kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)"** Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam merah derajat Sarjana Ekonomi program (S-1) FEB Universitas Muhammadiyah Magelang, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Magelang.
3. Mulato Sentosa, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Magelang.
4. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan masukan dan saran dalam memperbaiki skripsi.
5. Muhdiyanto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan masukan dan saran dalam memperbaiki skripsi.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Seluruh Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.
8. Bapak Unggul Setyawan dan Ibu Tutik Handayani tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan.
9. Keluarga besar Eyang Mochammad Botton yang sudah mendukung saya dan memberi semangat.

10. Keluarga Bulik Siti Fatimah yang sudah membantu dan mendukung dalam mengerjakan skripsi.
11. Sahabatku Tercinta Ratna Wulandari, Devi Damayanti, Dicha Dwi Gustina, Yudistia Dian Negara dan Apriliyani yang sudah saling support dan membantu dalam mengerjakan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
13. Temanku Septiana Wulandari yang sudah mengajari dan membantu dalam mengerjakan skripsi.
14. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang,14 Agustus 2019



Endah Nuraeni Pujiasuti

15.0101.0019

D A F T A R I S I

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan ii
Halaman Pernyataan iii
Halaman Riwayat Hidup iv
Motto v
Kata Pengantar vi
Daftar Isi viii
Daftar Tabel xi
Daftar Gambar xii
Daftar Lampiran xiii
Abstrak xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Kontribusi Penelitian 7
E. Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka 10
1. Teori Atribusi 10
2. Kinerja Karyawan 10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 11
4. Penilaian Kinerja 15
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 17
6. Pengukuran Kinerja Karyawan 18
7. Pengembangan Karir 19
8. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 19
9. Indikator Pengembangan Karir 21
10.Kepemimpinan Transformasional 23
11.Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan 24
12.Indikator Kepemimpinan Transformasional 25
13Loyalitas Keprja 25
14.Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan 26
15. Indikator Loyalitas Kerja 27
B. Telaah Penelitian Sebelumnya 29
C. Perumusan Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian 43
1. Populasi 43
2. Sampel 43
B. Data Penelitian 44
1. Jenis dan Sumber Data 44

2. Teknik Pengambilan Sampel dan Pengukuran Variabel 44
3. Definisi Operasional Variabel 45
C. Uji Kualitas Data 50
1. Uji validitas..... 50
2. Uji Relibilitas..... 50
D. Pengujian Hipotesis 51
1. Analisis Regresi Linear Berganda 51
2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi) 52
3. Uji F..... 52
4. Uji T..... 53
5. Uji Tidak Langsung 53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Statistik Deskriptif Data 55
B. Statistik Deskriptif..... 56
C. Uji Kualitas Data 59
1. Uji Validitas..... 59
2. Uji Reliabilitas..... 60
D. Analisis Regresi Linear Berganda 61
E. Uji Model..... 63
F. Pengujian Hipotesis..... 65
G. Pembahasan..... 71
BAB V KESIMPULAN
A.Kesimpulan..... 78
B.Saran 79

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner Universitas Muhammadiyah Magelang 55
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Responden 56
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian 42

Gambar 4.1 Hasil Uji F……..63

Gambar 4.2 Hasil Uji F……..64

Gambar 4.3 Hasil Uji t Pengambangan Karir……..……..65

Gambar 4.4 Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional…..……..66

Gambar 4.5 Hasil Uji t Pengambangan Karir……..……..66

Gambar 4.6 Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional…..……..67

Gambar 4.7 Hasil Uji t Loyalitas Kerja……..……..68

Gambar 4.8 Model Diagram Akhir……70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... 83
Lampiran 2 Tabulasi data..... 87
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif..... 91
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....92
Lampiran 5 Uji Reliabilitas..... 95
Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda 1..... 96
Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda 2..... 97
Lampiran 8 Uji R^2 98
Lampiran 9 Uji F..... 99
Lampiran 10 Uji T..... 100
Lampiran 11 Tabel T Hitung..... 101
Lampiran 12 Tabel T Tabel..... 102

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONALTERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJASEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)

ABSTRAK

Oleh :
Endah Nuraeni Pujiastuti
15.0101.0019

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional loyalitas kerja. Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan lain yaitu menguji Loyalitas kerja memediasi pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang sebanyak 129 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan dengan purposive sampling. Data di analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan tarnsformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh namun tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. Loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan. Loyalitas kerja tidak dapat memediasi Kepemimpinan Transfromasional terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan dan Loyalitas Kerja

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari tenaga kerja manusia, perusahaan tidak dapat maju tanpa ditunjang oleh tenaga kerja manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kesuksesan dari kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang tinggi karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan prestasi perusahaan secara keseluruhan. Aspek penting dalam sebuah organisasi karena semakin meningkatnya kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja dengan tujuan agar kinerja karyawan tetap meningkat (Triyana, 2012). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno E. , 2016). Dalam hal ini dapat dikaitkan dengan organisasi perusahaan yang akan saya ambil yaitu Universtitas Muhammadiyah Magelang.

Universitas Muhammadiyah Magelang merupakan perguruan tinggi swasta pada tahun 2015 yang mendapat Akreditas Institusi B peringkat pertama di Wilayah Kedu dengan No.SK 270/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015. Ini membuktikan bahwa Universitas Muhammadiyah Magelang memiliki kualitas yang unggul dibandikan dengan perguruan tinggi swasta yang ada diwilayah Kedu lainnya. Perkembangan tersebut pastinya didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Magelang menjadi tolak ukur suksesnya sebuah perguruan tinggi. Universitas Muhammadiyah Magelang sudah menerapkan sistem pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional namun kurang terpenuhi. Penelitian (Aqmalia, Utami, & Prasetya, 2016) menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu seperti pengembangan karir, kepemimpinan transformasional, dan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi untuk pendukung majunya suatu perusahaan.

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai atau karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sudut pandang karyawan, jabatan sangat

penting karena setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Jabatan lebih tinggi biasanya mempengaruhi gaji yang lebih besar, yang biasanya dinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Menurut (Ardana, I Komang dkk, 2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi pengembangan karir adalah sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai atau karyawan untuk merencanakan karir di masa depan tempat mereka bekerja, sehingga pegawai atau karyawan yang bersangkutan dan pihak peusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Menurut (Rorimpanday, 2013) Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis. Sedangkan, Menurut (Putra, 2015) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan

perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi para karyawannya agar mengikuti apa yang akan dicapai oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan tersebut sehingga dapat memajukan perusahaan sesuai yang diinginkan oleh pemimpinya. Berdasarkan penelitian dari (Nur Septi Aqmarina, 2016) Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Adinata, 2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena ada perbedaan hasil penelitian maka penulis menggunakan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi.

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan pegawai atau karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas kerja adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada

seseorang atau institusi. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas Kerja yaitu variable mediasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki rasa loyal maka dapat disimpulkan bahwa kinerjanya juga akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Isyanto, 2013) membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signiifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryo, 2012) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Alfiyah, Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan , 2016) mengemukakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas peneliti mengajukan judul penelitian, "**Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi"** yang merupakan studi pada pada Staf Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang ?
5. Apakah loyalitas kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawaan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang ?
6. Apakah Loyalitas Kerja memediasi pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang?
7. Apakah Loyalitas Kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, makan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh karir terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

2. Menganalisis dan menguji kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Menganalisis dan mengujipengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerjapada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh loyalitas kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pada Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh loyalitas kerja memediasi Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi.Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terikat. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

   Bagian ini terdiri halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian isi

   Bagian ini terdiri dari :

   Bab I : Pendahuluan

   Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature atau pustaka seperti teori kinerja karyawan, pengembangan karir, kepemimpinan transformasional dan loyalita kerja serta kerangkan pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan analisis regresi, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dalam bab ini meliputi kesimpulan dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori antribusi, teori antribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan mengenai bagaimana kita dapat menentukan penyebab dari motif tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori Atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi bagaimana perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan

kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefkeksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Pratama, 2016) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karir, Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan standar-standar yang telah ditentukan melalui kualitas kerja, pengetahuan dan tanggung jawab untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Belamirno, 2013), terdapat tiga perangkat aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu :

a. Aspek Individu

Aspek individu sendiri dari beberapa hal yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan yang berupa mental dan fisik. Kemampuan adalah sifat bawaan yang dapat dipelajari. Sementara itu, keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas.

2. Latar belakang yang terdiri dari keluarga, tingkat social, dan pengalaman kerja.
3. Demografis yang terdiri dari umur, asal-usul/etnis, dan kenis kelamin. Unsur-unsur yang biasanya dianggap sebagai aspek demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras (budaya). Selanjutnya, keragaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan-perbedaan utama dalam nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku.

b. Aspek Organisasi (Lembaga)

Aspek Organisasi berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantun pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebit. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Aspek Psikologis (Persepsi dan Sikap)

Aspek Psikologis berkaitan dengan persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Objek yang dimaksud disini adalah objek sikap yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yaitu pekerjaan. Istilah

sikap pada hakekatnya merujuk ke bagian efektif, dari tiga komponen tersebut yang dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan. Dalam organisasi, sikap dapat menghasilkan perilaku karyawan. Jika karyawan yakin bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya kurang dari seminggu dan akan mendapatkan reward, maka ia akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebaiknya, bila karyawan mempunyai keyakinan bahwa bekerja keras atau tidak bekerja keras sama saja, maka karyawan cenderung memilih yang menurut dia lebih menguntungkan, yaitu bekerja sekehendak hatinya saja.

Menurut (Tritisari, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektifitas dan Efisiensi

   Efektifitas bila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang dilancarkan. Sedangkan efesiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organiasai formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

Karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organiasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3. Disiplin

   Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

   Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan akhirnya akan mempengaruhui kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2014), faktor-faktor kinerja dapat di kelompokan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja yaitu :

a. Pengetahuan dan Keterampilan

   Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

b. Lingkungan

   Masalah tidak bethubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.

c. Sumber daya

   Kurangnya sumber daya dan teknologi.

d. Motivasi

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

4. Penilaian Kinerja

Menurut (Kaswan, 2012), terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja yaitu penilaian kinerja member informasi tentang bagaimana kinerja dikaitkan dengan kebijakan fungsi manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja member peluang kepada para karyawan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerjanya, mendorong ke arah pengembangan dan peningkatan kinerja, dan penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier karena penilaian itu member peluang baik untuk meninjau rencana karir seorang dilihat dari kekuatan dan kelemahanya.

Menurut (Wilson, 2012), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Kaswan, 2012), secara singkat penilaian kinerja merupakan :

a. Alat yang paling baik untuk menetukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktifitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
b. Satu cara untuk melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.

c. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

Menurut (Kaswan, 2012), bagi karyawan penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantarnya:

1. Kinerja. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.
2. Motivasi, keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat pekerjaan itu.
3. Karir, serangkaian aktivitas pengembanganyang melibatkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, baik secara formal maupun informal yang membantu membuat seseorang mampu memegang jabatan/pekerjaan yang lebih maju. Seorang karyawan akan merancang sasaran karir dan mengidentifikasi semua sarana dan prasarana untuk mencapainya. Individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin terjadi.
4. Umpan Balik, merupakan tidak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui an mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi. Kinerja baik atau jelek di seluruh organisasi, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Wilson, 2012), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan dan manfaat antara lain :

a. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

   Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.Tujuan ini dapar memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan Diri sertiap Indivuidu dakam Organisasi

   Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan Sistem

   Berbagai system yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya.

d. Dokumentasi

   Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manjemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

6. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Tritisari, 2014), terdapat 8 dimensi atau indikator kinerja karyawan yaitu :

a. *Quanity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
b. *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya.
c. *Job Knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
d. *Creativeness*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
e. *Coorperative*; kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
f. *Dependability*; kesedaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
g. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
h. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramaha-tamahan, dan integritas pribadi.

7. Pengembangan Karir

Karir adalah "Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut". Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja di mana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir. Menurut (Ardana, I Komang dkk, 2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi pengembangan karir adalah sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai atau karyawan untuk merencanakan karir di masa depan tempat mereka bekerja, sehingga pegawai atau karyawan yang bersangkutan dan pihak peusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

8. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian

organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

b. Personalia pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak perduli dengan karirnya sendiri.

c. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagiannya.

d. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

e. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang di miliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

f. Ukuran organisasi

Ukuran organsiasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

g. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur professional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

h. Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.

9. Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2011) indikator pengembangan karir adalah :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir, perlakuan yang adil itu hanya bisa berwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-

pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung, para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
c. Informasi tentang berbagai peluang promosi, para pegawai pada
d. umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.
e. Adanya minat untuk dipromosikan, pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang

pegawai memperhitungkan berbagai factor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pelerkaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggugan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

f. Tingkat kepuasan, meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaiknya. Tegasnya, seseorang bias merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai

10. Kepemimpinan Transformasional

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan bagaiman mempengaruhi orang lain, baik individu ataupun masyarakat. Di dalam sebuah tindakan

perilakunya dalam sebuah lembaga ataupun organisasi. John C maxwell mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut. Inti dari sebuah manajemen adalah pemimpin, artinya pemimpin sangat penting perananya bahkan manajemen tidak akan tidak akan tercapai tujuannya jika tidak ada pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang bisa mengerti setiap peranan bawahannya iapun mampu mempengaruhi pendapat dari orang lain tanpa harus bertanya terlebih dahulu. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif menjalankan membuat rencana-rencana, mengkoordinasikan melakukan percobaan-percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Rahayu, 2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
b. Harapan dan perilaku atasan
c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

12. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional menurut (Antonakis, 2013) yaitu:

a. *Idealized influence*, menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi/dipuji pengikut.
b. *Inspirasional motivation* (Menginspirasi dan Memotivasi), menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
c. *Intelectual Simulation* (Simulasi Intelektual), menekakan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru
d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual), menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

13. Loyalitas Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan

merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

14. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Porter, 1983) loyaliyas kerja akan tercipta jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaanya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Riana, 2013) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya yaitu**:**

a. Faktor Kompensasi. Kompensasi berupa gaji dapat menentukan loyalitas kerja. Gaji diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan posisi, jabatan dan beban tugas pekerjaan. Selain, kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan jga dapat meningkatkan loyalitas kerja dan kepuasan kerja.
b. Faktor Tanggung Jawab. Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan

tugasnya agar menghasilkan produktivitas kerja yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggumg jawab yang diberikan perusahaan diantaranya memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten terhadap bidangnya.

c. Faktor Disiplin**.** Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Faktor Partisipasi**.** Partisipasi dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Pihak perusahaan membuka peluang pada setiap karyawan untuk ikut andil menuangkan inisiatif, kreatifitas, kritik yang membangun dan saran demi kemajuan perusahaan.

15. Indikator Loyalitas Kerja

Indikator-indikator Loyalitas Kerja menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

a. Taat pada peraturan, seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadapsanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

b. Tanggung Jawab terhadap Perusahan/Organisasi, Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaanya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerjasama, karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untukbekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memilki sikap untuk ikut menjaga dan betanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan loyalitas demi tercapainya tujuan perushaan.

e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawwan lain dan juga terhadap atasnya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan social dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.Kesukaan terhadap Pekerjaan, sebagai

manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mecintai pekerjaanya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui variable mediasi loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

(Fitri, 2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan populasi 40 orang dan menggunakan metode probability sampling Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan koefisien korelasi berganda.Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Keteribatan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Adinata, 2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan populasi yang digunakan 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis jalur. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Terdapat

pengaruh positif Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. (3) Terdapat pengaruh positif Motivasi dengan kinerja pegawai. (4) Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

(Mudiartha, 2016) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja dengan populasi 33 responden dan menggunakan metode sampling jenuh.Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Dari hasil Penelitian ini meliputi (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan. (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

(Manik, 2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional di Achievement Motivation dan Iklam Organisasi dan Kinerja Karyawan .Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan mengolah data menggunakan WarPL55.0.Software. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis jalur. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada motivasi dan iklim organisasi. (2) Kepemimpinan Transformasional diperlukan untuk mendorong motivasi berprestasi dan iklim organisasi yang kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

(Jeevan, 2013) Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, populasi yang digunakan adalah 392 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan SEM (Analisis Struktural). Penelitian ini menggunakan metode statistik desktiptif dengan mengukur sampel yang akan diteliti. Dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Dampak Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Sapta, 2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi untuk Karyawan Loyalitas Kinerja Karyawan jumlah sampel yang digunakan adalah 45 orang dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis structural. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan ternyata berpengaruh positif dan signifikn terhadap loyalitas karyawan. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

   Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja dengan jalur yang sesuai dengan jenjang organisasi.Sedangkan karir adalah jabatan atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama bekerja dalam organisasi. Dari sudut pandang karyawan, jabatan sangat penting karena setiap orang

menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Jabatan lebih tinggi biasanya mempengaruhi gaji yang lebih besar, yang biasanya dinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Menurut (Ardana, I Komang dkk, 2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010) Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefkeksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Pratama, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Mudiartha, 2016) mengemukakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

2. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010) Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorangatau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku

pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefkeksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Pratama, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Adinata, 2015) mengemukakan bahwa kepemimpinana transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

3. Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang**.**

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja dengan jalur yang sesuai dengan jenjang organisasi. Sedangkan karir adalah jabatan atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama bekerja dalam organisasi. Dari sudut pandang karyawan, jabatan sangat penting karena setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Jabatan lebih tinggi biasanya mempengaruhi gaji yang lebih besar, yang biasanya

dinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Menurut (Ardana, I Komang dkk, 2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefkeksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Pratama, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari (2015) menggemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. Pengembangan Karir Berpengaruh positif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang

Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Farizal Marzuki (2018) menggemukakan bahwa Kepemimpinan transformasional bepengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja,

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4.Kepemimpinan Transformasional Bepengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

5. Loyalitas kerjaterhadap Kinerja Karyawanpada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2017) adanya pengaruh signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bawah dalam sebuah perusahaan karyawan harus memiliki rasa loyal agar kinerja yang dikerjakan menjadi baik, dan keberhasilan suatu perusahaan diukur dengan loyalitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5. Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

6. Loyalitas Kerja Memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Uiversitas Muhammadiyah Magelang

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Hasibuan, 2013)

mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja dengan jalur yang sesuai dengan jenjang organisasi. Sedangkan karir adalah jabatan atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama bekerja dalam organisasi. Dari sudut pandang karyawan, jabatan sangat penting karena setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Jabatan lebih tinggi biasanya mempengaruhi gaji yang lebih besar, yang biasanya dinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Menurut (Ardana, I Komang

dkk, 2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6. Loyalitas Kerja Memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

7. Loyalitas Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Hasibuan, 2013)

mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam (Husaini, 2010). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

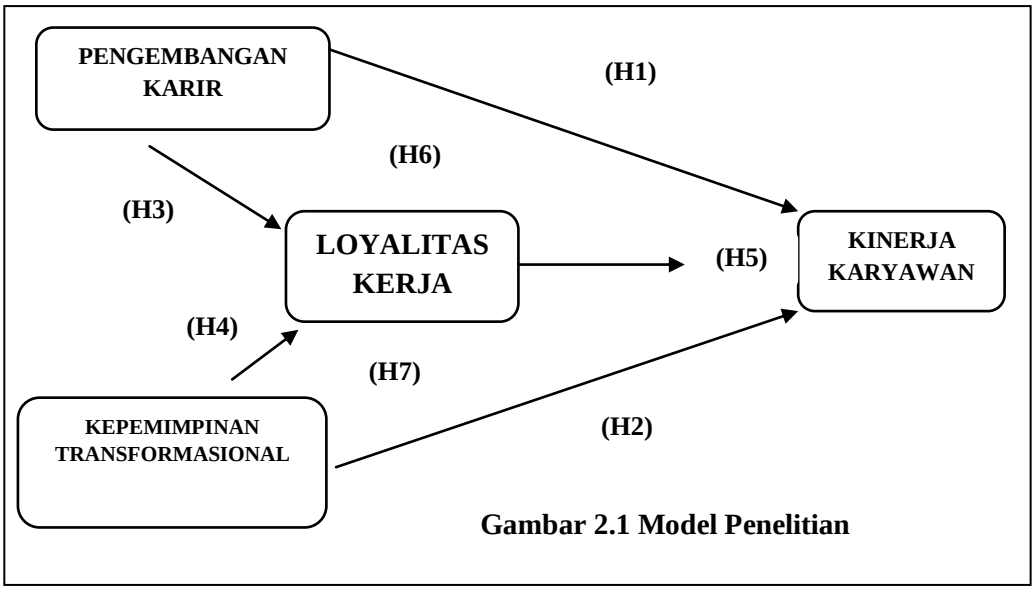
Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi

yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7. Loyalitas Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D, 2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawati pada Universitas Muhammadiyah Magelang yang berjumlah 129 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang diambil oleh populasi tertentu, Adapun pengambilan teknik sampel dari penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods 2015) Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan kriteria responden sebagai berikut :

a. Responden merupakan karyawan di Universitas Muhammadiyah Magelang
b. Responden merupakan yang telah bekerja minimal 2 tahun karena karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan lebih mengetahui keadaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D, 2011) Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan, pemberdayaan dan kepuasan kerja.

2. Teknik Pengambilan Sampel dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden.Jenis data ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling.

Sewaktu menganggapi pertanyaan salam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5

(lima item nilai. Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke salam lima kategori yaitu :

a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
c. Netral (N) dengan nilai skor 3
d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan persepsi responden terkait dengan hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Fuad Mas'ud, 2004) yaitu:

a. Kualitas (*Quality of Work*)

   Kualitas adalah persepsi responden terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan responden.

b. Kerjasama (*Cooperative*)

   Kerjasama adalah persepsi responden tentang sesuatu pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang ataupun lebih untuk mencapai tujuan dan demi keuntungan bersama.

c. Dapat diandalkan (*Dependability*)

Dapat diandalkan adalah persepsi responden tentang kepercayaan yang diberikan atasan dan kemampuan dalam menjalankan tugas diawasi.

d. Inisiatif *(Inditiative)*

Inisiatif adalah persepsi responden tentang daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Sikap (*Personal Qualities*)

Sikap adalah persepsi responden tentang cara berpikir, merasakan, mmeberikan tanggapan pada sesuatu baik disenangi ataupun tidak melalui tindakan di dalam lingkungan pekerjaan.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah persepsi terkait peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dari jenjang organisasi.

Indikator-indikator Pengembangan Karir menurut (Siagian, 2011) yaitu :

a. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir,

Perlakuan yang Adil dalam Berkarir adalah persepsi responden terkait perlakuan yang adil karyawan dapatkan dalam pengembangan karir.

b. Kepedulian para atasan langsung,

Kepedulian para atasan langsungadalah persepsi responden terkait para pegawai yang mendapatkan kepedulian langsung dari atasan dalam merencanakan karir karyawan.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi,

Informasi tentang berbagai peluang promosiadalah persepsi responden terkait para pegawai yang mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan,

Adanya minat untuk dipromosikan adalah persepsi responden terkait bagaimana minat karyawan untuk dipromoskan.

e. Tingkat kepuasan,

Tingkat kepuasan adalah persepsi responden terkait kepuasan yang telah dicapai karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi responden terkait dengan kepemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta mengedepankan pada perilaku untuk membentuk transformasi antara individu dengan organisasi.

Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional menurut (Antonakis, 2013) yaitu:

a. *Idealized influence*,

Idealized influence adalah persepsi respnden terkait menekankan tipe pemimpin yang memperhatikan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi/dipuji pengikut.

b. *Inspirasional motivation* (Menginspirasi dan Memotivasi),

Inspirasional motivation (Menginspirasi dan Memotivasi) adalah persepsi responden terkait cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

c. *Intelectual Simulation* (Simulasi Intelektual),

Intelectual Simulation (Simulasi Intelektual) adalah persepsi responden terkait menekakan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual), Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), adalah persepsi responden terkait menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

4. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan persepsi responden terkait salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup

kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatanya dan organisasinya (Hasibuan, 2013).

Indikator-indikator Loyalitas Kerja menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

a. Taat pada peraturan

   Taat pada peraturan adalah persepsi responden terkaitseorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan.

b. Tanggung Jawab terhadap Perusahan/Organisasi,

   Tanggung Jawab terhadap Perusahan/Organisasi adalah persepsi responden terkait seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaanya.

c. Kemauan untuk bekerjasama

   Kemauan untuk bekerjasamaadalah persepsi responden terkait karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untukbekerja sama dengan karyawan lain.

d. Rasa memiliki

   Rasa memiliki adalah persepsi responden terkait adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan dan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahan.

e. Hubungan antar pribadi

   Hubungan antar pribadi adalah persepsi responden terkait karyawan yang memiliki hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Teknik dalam pengukuran validitas dalam penelitian ini yang lebih tepat adalah dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) karena menggunakan proses *Struktural Equation Modelling* (SEM). CFA berfungsi untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai uni-dimensionalitas atau apakah indikator-indikator pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali i. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013) Untuk pengujian CFA, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's untuk korelasi antar variabel yang diinginkan adalah diatas 0,5 dan tingkat signifikansi penelitian adalah dibawah 0,05.

Adapun kriteria data yang baik adalah bahwa data tiap indikator yang mewakili variabel yang sama harus mengelompok tersendiri atau terpisah dengan indikator-indikator yang mewakili variabel lainnya yang berbeda. Syarat validitas juga mengharuskan nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) yang baik. Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali i. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Spss memberikan fasilitas untuk mengukur relibilitas dengan uji statistikcronbach alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikannilai (α) 0,70. (Ghozali i. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2011)

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013) Rumus persamaannya adalah

KK = α + β1 PK + β2KT + β3 LK + e

LK = α + β4 PK + β5 KT + e

Dimana :

KK : Kinerja Karyawan

PK : Pengembangan Karir

KT : Kepemimpinan Transformasional

LK : Loyalitas Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

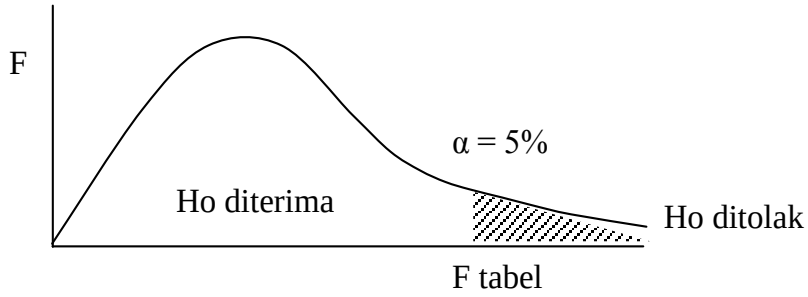
e : Standar Error

2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013) Nilai R2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas.Nilai yang mendekari satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Uji F

Menurut (Ghozali i. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (goodness of fit). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara Fhitung dan Ftabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n-k-1 Jika Fhitung >Ftabel, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok.Jika Fhitung <Ftabel, maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



4. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali i. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013).Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 (α = 5%) dapat ditentukan dengan uji statistik t.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan ttabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1, dimana k adalah jumlah variabel bebas.

5. Uji Tidak Langsung

Mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, 2013). Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standar eror*

dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti prngaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien $_{(p2xp3)}$signifikan atau tidak diuji dengan sobel test dengan rumus :

$$S_{p2p3} = \sqrt{P3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2p3^2}$$

Berdasarkan SP2P3, kemudian menghilang nilai t_{hitung} untuk mengetahui apaka ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{P2P3}{SP2P3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasikan dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (a) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (SP^2P^3) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel intervening dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi secara simultan dan parsial pada karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan
3. Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
5. Loyalitas kerja berpengaruh dan sigifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Loyalitas kerja tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.
7. Loyalitas kerja tidak dapat memediasi Kepemimpinan Transfromasional terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Setelah mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan hasil penelitian, maka saran yang diambil sebagai berikut:

Pimpinan Universitas Muhammadiyah Magelang seharusnya lebih memperhatikan kinerja karyawanya terutama dalam merencanakan karir di masa yang akan datang agar univeristas mempunyai karyawan yang baik dan membuat universitas semakin baik dan semakin maju. Pimipinan di Universitas Muhammadiyah Magelang seharusnya lebih mementingkan kepentingan bawahanya dari pada kepentingan pribadi agar karyawan lebih nyaman dan menyukai pekerjaan yang mereka lakukan.

Bagi peneltian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian digunakan sebagai bahan masukan dan menambah refrensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurdhip* , 136-157.

Alfiyah, S. E. (2016). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan . *Bisnis dan Manajemen* , 1440155.

Anton, J. A. (2013). Conetext and Leadership. *an examination of the nine-factor full range leadership theory using the Mulifactor Leadership Questionnaire* , 261-295..

Aqmalia, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 164-173.

Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha ilmu.

Da Silva Pereria, B. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste.

Fitri, A. (2017). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP* , 1.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, J. (2010). *Tingkatan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan karir.*

Husaini, U. (2010). *MANAJEMEN (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan).* Jakarta: Bumi Aksara.

Isyanto, S. D. (2013). Pengaruh pengembangan Karir terhadaap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Excel Utama Indonesia. *Jurnal Manajemen* , 3.

Jeevan, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satosfaction, Job Commitment and Intention to Leave : An Empirical Model.

Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir.*

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Jakarta: Graha Ilmu.

Manik, E. (2016). The Influence of Transformasional Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance.

Marwansyah. (2014). *Manajeme Sumber Daya Manusia.* Bandung: ALFABET.

Mudiartha, N. L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 9.

Nur Septi Aqmarina, H. N. (2016). pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 2.

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Ahmad Yani Bekasi. (2012). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .

Pettigrew, A. M. (2014). *The Politics of Organizational Decision-Making.* New York: Routledge.

Pratama, A. H. (2016). Https://id. techinasia.com/sale-stock-e-commerce-misterius-yang-kian-dikenal.

Putra, I. K. (2015). Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadao Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen Ubud* , 3146-3171.

Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* .

Rorimpanday, L. (2013). Kepemimpinan Transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autenyik terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174* , 2233-2244.

Sagala, R. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sapta, N. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi untuk Karyawan Loyalitas Kinerja Karyawan Dimedization . *International Jurnal of Penelitian Kontemporer dan Ulasan* , 20.618.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, S. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* . Jakarta: Rieneke Cipta.

Steers, r. d. (1983). *Motivational and work Behavior.* New York: Mc Graw hill Book Company.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* . Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, & Wibowo, E. (2001). *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10.* Bandung: Alfabeta.

Suryo. (2012). *Genetika Manusia* . Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Tikno, L. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa.* Jakarta: Erlangga.

Tritisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Triyana. (2012). *Pengaruh Komensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* .

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.