



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

B I L I N G
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Halaman

Sampul Dalam	i
Prasyarat Gelar.....	ii
Persetujuan.....	iii
Penetapan Panitia	iv
Ucapan Terimakasih	v
Ringkasan	ix
Summary	xi
Abstract	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian	18
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	20
2.1.1. Kepemimpinan.....	20
2.1.1.1. Perkembangan Teori Kepemimpinan	21
2.1.1.2. Teori Kepemimpinan Karismatik	23
2.1.1.3. Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	25
2.1.1.4. Pengaruh Kepemimpinan.....	30
2.1.2. Budaya Organisasi.....	30
2.1.2.1. Elemen-elemen Budaya Organisasi.....	31
2.1.2.2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	33
2.1.2.3. Peran Pemimpin dalam Pembentukan Budaya Organisasi.....	35
2.1.2.4. Tipologi Budaya Organisasi	37
2.1.2.5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	48
2.1.3. Komitmen Organisasional.....	62
2.1.3.1. Definisi Komitmen Organisasional.....	62
2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasional.....	65
2.1.3.3. Pembentukan Komitmen Organisasional.....	67
2.1.3.4. Faktor-faktor Komitmen Organisasional.....	69
2.1.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	76
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	80
2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	80

2.1.4.2. Keterkaitan Kinerja Individu dengan Kinerja Organisasi	82
2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	83
2.1.4.4. Kinerja <i>Relationship Manager</i>	85
2.2. Penelitian Terdahulu	88
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi	88
2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional	91
2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	95
2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	97
2.2.5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	102
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	105
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	113
3.2. Hipotesis.....	125
BAB 4. METODE PENELITIAN	
4.1. Rancangan Studi.....	127
4.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	127
4.3. Variabel Penelitian	128
4.3.1. Klasifikasi Variabel	128
4.3.2. Definisi Operasional Variabel	129
4.4. Instrumen Penelitian.....	144
4.5. Lokasi Penelitian	145
4.6. Prosedur Pengumpulan Data	145
4.7. Cara Pengolahan dan Analisis Data	145
BAB 5. ANALISIS HASIL STUDI	
5.1. Gambaran Umum Bank Mandiri	156
5.2. Deskripsi Sampel Penelitian	167
5.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	170
5.4. Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	178
5.4.1. Analisis Faktor Konfirmatori.....	178
5.4.2. Analisis Persamaan Struktural.....	187
5.5. Hasil Pengujian Hipotesis.....	190
5.6. Pengaruh antar Variabel.....	197
BAB 6. PEMBAHASAN	
6.1. Pembahasan Indikator Variabel Penelitian.....	200
6.2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	205
6.3. Temuan Teoritik.....	223
6.4. Temuan Empirik.....	227
6.5. Keterbatasan Studi.....	229

BAB 7. PENUTUP	
7.1. Kesimpulan	230
7.2. Saran	236
DAFTAR PUSTAKA	238
LAMPIRAN	248

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1.	Kinerja Bank Pemerintah Sebelum Merger	4
Tabel 1.2.	Kinerja Bank Mandiri Tahun 2005-2009.....	6
Tabel 1.3.	Perbandingan LDR dan ROA Bank Mandiri dengan Rata-Rata Industri Perbankan Indonesia Tahun 2005-2009	7
Tabel 4.1.	Kriteria Uji Kesesuaian Model	151
Tabel 5.1.	Definisi Nilai Budaya dan Perilaku Utama Bank Mandiri yang Diimplementasikan sejak Tahun 2005.....	164
Tabel 5.2.	Distribusi Responden Penelitian.....	167
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden	169
Tabel 5.4.	Nilai Indeks dan Rata-rata Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional	171
Tabel 5.5.	Nilai Indeks dan Rata-rata Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	174
Tabel 5.6.	Nilai Indeks dan Rata-rata Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional.....	176
Tabel 5.7.	Nilai Indeks dan Rata-rata Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja <i>Relationship Manager</i>	177
Tabel 5.8.	Uji Validitas Konstruk Kepemimpinan Transformasional	180
Tabel 5.9.	Uji Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan Transformasional ...	181
Tabel 5.10.	Uji Validitas Konstruk Budaya Organisasi.....	182
Tabel 5.11.	Uji Reliabilitas Konstruk Budaya Organisasi.....	183
Tabel 5.12.	Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasional	184
Tabel 5.13.	Uji Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasional.....	185
Tabel 5.14.	Uji Validitas Konstruk Kinerja <i>Relationship Manager</i>	185
Tabel 5.15.	Uji Reliabilitas Konstruk Kinerja <i>Relationship Manager</i>	186
Tabel 5.16.	Kriteria Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit</i>)	188
Tabel 5.17.	Hasil Pengujian Normalitas Data.....	189
Tabel 5.18.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	191
Tabel 5.19.	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	197
Tabel 6.1.	Rata-Rata Skor dan <i>Loading Factor</i> Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional	201
Tabel 6.2.	Rata-Rata Skor dan <i>Loading Factor</i> Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	202
Tabel 6.3.	Rata-Rata Skor dan <i>Loading Factor</i> Indikator Variabel Komitmen Organisasional	203
Tabel 6.4.	Rata-Rata Skor dan <i>Loading Factor</i> Indikator Variabel Kinerja <i>Relationship Manager</i>	204

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1.	Elemen-elemen dan Interaksi antar Elemen Budaya Organisasi 32
Gambar 2.2.	Proses Pembentukan Budaya Organisasi..... 35
Gambar 2.3.	Tipologi Budaya Organisasi Handy..... 39
Gambar 2.4.	Tipologi Budaya Organisasi Deal <i>and</i> Kennedy 41
Gambar 2.5.	Tipologi Budaya Organisasi Quinn <i>and</i> McGarth..... 43
Gambar 2.6.	Model Budaya Organisasi Denison..... 55
Gambar 2.7.	Model Sosialisasi Karyawan..... 68
Gambar 2.8.	Model Komitmen Organisasional..... 70
Gambar 2.9.	Rantai Kausal Efek-efek Kepemimpinan..... 71
Gambar 2.10.	Keterkaitan antara MSDM dengan Kinerja Organisasi. 83
Gambar 3.1.	Kerangka Proses Berpikir..... 114
Gambar 3.2.	Kerangka Konseptual..... 119
Gambar 5.1.	Nilai Koefisien Jalur Hasil Pengujian Hipotesis..... 198