

**PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. HANS JAYA UTAMA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

Windy Wulandary

1601924

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2021

LEMBAR HAK CIPTA
PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. HANS JAYA UTAMA

Oleh
Windy Wulandary
NIM : 1601924

Sebuah skripsi diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Program Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pendidikan Indonesia

©WindyWulandary 2021
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2021

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, di fotocopy atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

WINDY WULANDARY

1601924

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HANS JAYA UTAMA

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Bandung, 5 Oktober 2021

Pembimbing



Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.

NIP. 196101061987032002

Mengetahui,

Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran



16.08.2021

Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.

NIP. 197406272001121001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/tanggal : Selasa, 24 Agustus 2021
Waktu : 11.00 - Selesai
Tempat : Universitas Pendidikan Indonesia
Penguji : 1. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd.
NIP. 195712191984032002
2. Dr. Rasto, M.Pd.
NIP. 197207112001121001
3. Drs. Hendri Winata, M.Si.
NIP. 196206171988031003

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun diperguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Bandung, Agustus 2021

Windy Wulandary

NIM. 1601924

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HANS JAYA UTAMA

Oleh:
Windy Wulandary

Skripsi ini dibimbing oleh:
Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
Jl. Dr. Setiabudhi No.229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia
E-mail: windywulandary@student.upi.edu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran efektivitas kepemimpinan lintas budaya, gambaran tingkat kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan lintas budaya terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang khususnya dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan lintas budaya. Metode penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi (*explanatory survey*). Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala 5 model *rating scale*. Responden penelitian ini adalah 50 orang karyawan di PT. Hans Jaya Utama yang terdiri dari karyawan tetap di kantor wilayah HJU Head Office, Warehouse Cikopo, Zinus Karawang, dan JS Mold Cikarang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan lintas budaya berada pada kategori tinggi, (2) Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi dan (3) Terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan lintas budaya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan lintas budaya.

Kata Kunci: kepemimpinan lintas budaya, kinerja karyawan.

ABSTRACT
**THE EFFECT OF CROSS-CULTURAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. HANS JAYA UTAMA**

By:
Windy Wulandary

This research paper is guided by:
Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
Jl. Dr. Setiabudhi No.229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia
E-mail: windywulandary@student.upi.edu

This research aims to describe the effectiveness of cross-cultural leadership, describe the level of employee performance and the effect of cross-cultural leadership on employee performance. Employee performance is affected by several factors, one of the factors that affect employee performance is leadership, especially in this research is regarding cross-cultural leadership. This research used explanatory survey method. The data collection technique used a 5-scale questionnaire with the rating scale model. The respondents of this study are 50 employees at PT. Hans Jaya Utama which consists of jobholder in the regional offices of HJU Head Office, Warehouse Cikopo, Zinus Karawang, and JS Mold Cikarang. The data analysis technique used simple regression analysis. The results of the research shows that: (1) Cross-cultural leadership is in the high category, (2) Employee Performance is in the high category and (3) There is a positive effect of cross-cultural leadership on employee performance. Therefore, employee performance can be improved through increased cross-cultural leadership.

Keywords: *cross-cultural leadership, employee performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Manajemen Perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hans Jaya Utama**”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi, teknik penyajian, maupun dari segi bahasa karena keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengantangan terbuka kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis selaku penyusun dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandung, Agustus 2021

Windy Wulandary

NIM 1601924

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dalam menghadapi hambatan dan kesulitan yang penulis temukan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang turut membantu, diantaranya yang terhormat:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin, MA., selaku rektor Universitas Pendidikan Indonesia, beserta keluarga besar civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar sarjana di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, penulis ucapkan terima kasih telah memberikan kesempatan untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu meluangkan waktunya dalam kesibukannya untuk membimbing, memberi masukan dalam penyelesaian skripsi ini. Atas ilmu dan yang beliau berikan sangat membantu penulis
5. Kepada bapak, ibu dosen dan staff Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan ilmu, bimbingan, motivasi, bantuan, informasi dengan tulus selama penulis menjalankan studi.
6. Kepada Yth. Mr. Han Koo Hoe selaku *President Director*, Mr. Park Kun-Woo selaku *Operational Director* dan Ibu Ratna Sari Dewi Serimbing yang telah membantu, memberikan ijin dan memberi segala informasi yang dibutuhkan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Hans Jaya Utama.

7. Kedua orang tua tercinta Bapak Ranoto dan Ibu Esih Karsiani, serta adik satu-satunya Shaqina Cinta Chiara yang telah memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, moril dan materil, semangat dan dukungan yang mengalir tiada henti, serta do'a kepada penulis, sehingga penulis diberi kelancaran dalam menyelesaikan studi, semoga dapat menjadi suatu kebanggan.
8. Kepada Ardi Wiranata, salah satu penyemangat yang tanpa henti memberikan dukungan, nasihat dan saran. Terimakasih telah sabar menemani, dan selalu siap membantu penulis dimanapun dan kapanpun saat penulis menemukan kesulitan.
9. Kepada sahabat tersayang Cindy Indrianty Putri Utami Lestari, Annisa Permata Sari, Andini Caesaria, Ghesa Awaliya Widianti, Widi Utami Putri, Siskabela Anjani, dan Yeyen Yulianti yang selalu ada, memberi semangat, do'a maupun dukungan. Terimakasih telah bersedia menemani penulis selama perkuliahan dan proses penyelesaian studi ini.
10. Kepada sahabat terbaik Muhammad Syahdan, Ridwan Setiawan, Desnu Cahyadi, Ahmad Sandi Jaelani, Lola Elsiyanah, Putri Indah Pamungkas, Safira Nuril Hawarizmi, Intan Ayu Pujiati, terimakasih atas segala bentuk dukungan, bantuan, motivasi dan berbagi pengalamannya selama ini.
11. Kepada kawan seperjuangan bimbingan Rima Daryanti, Ghina Rahmanisa Putri, dan Nova Adelia Kinanti yang telah membantu dan bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan studi.
12. Kepada seluruh rekan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan dan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada rekan-rekan KKN Jambak 2019, PPL SMK PGRI 1 Cimahi, KEMA FPEB, BEM REMA UPI, Ika Darma Ayu UPI serta rekan organisasi lainnya yang telah memberi dukungan dan turut mendoakan. Terimakasih atas segala pengalaman dan kenangannya selama ini.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga selalu diberikan kebahagiaan, rahmat, serta dilancarkan dalam segala hal oleh Allah SWT.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
BERITA ACARA	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS....	9
2.1 Konsep Kepemimpinan Lintas Budaya	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.2 Pengertian Lintas Budaya dan Budaya Nasional	10
2.1.3 Kepemimpinan Lintas Budaya	12
2.1.4 Faktor-faktor Kepemimpinan Lintas Budaya.....	14
2.1.5 Kendala dan Model Penyesuaian Kepemimpinan Lintas Budaya...	16
2.1.6 Indikator Kepemimpinan Lintas Budaya	17
2.2 Konsep Kinerja Karyawan	19

2.2.1.	Pengertian Kinerja	19
2.2.2.	Pengertian Karyawan.....	20
2.2.3.	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.2.4.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan	22
2.2.5.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	24
2.2.6.	Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.3	Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya Terhadap Kinerja Karyawan .	28
2.4	Penelitian Terdahulu	29
2.5	Kerangka Pemikiran	34
2.6	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN		39
3.1	Objek Penelitian	39
3.2	Metode Penelitian	39
3.3	Desain Penelitian	41
3.3.1	Operasional Variabel Penelitian	41
3.3.2	Populasi Penelitian	49
3.3.3	Sumber Data.....	50
3.3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	50
3.3.5	Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
3.3.6	Pengujian Persyaratan Analisis Data	58
3.3.7	Teknik Analisis Data	64
3.3.8	Pengujian Hipotesis	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		71
4.1	Hasil Penelitian.....	71
4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian.....	71

4.1.2	Pengujian Persyaratan Analisis Data	80
4.1.3	Pengujian Hipotesis	82
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.2.1	Analisis Kepemimpinan Lintas Budaya (X)	85
4.2.2	Analisis Kinerja Karyawan (Y).....	87
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB V PENUTUP		91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hans Jaya Utama Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tetap/Staff PT. Hans Jaya Utama Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.4 Daftar Pimpinan Asing (Korea Selatan) di PT. Hans Jaya Utama per Desember 2019	6
Tabel 2.1 Pemikiran Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel X Kepemimpinan Lintas Budaya	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y Kinerja Karyawan	47
Tabel 3.3 Populasi Staff/Karyawan Tetap PT. Hans Jaya Utama	49
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Lintas Budaya	52
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Lintas Budaya (X)	55
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Lintas Budaya (X) dan Variabel Kinerja Karyawan(Y)	58
Tabel 3.9 Tabel Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas	59
Tabel 3.10 Model Tabel Uji Barlett.....	61
Tabel 3.11 Pola Pembobotan Kuesioner Rating Scale.....	65
Tabel 3.12 Rekapitulasi Hasil Skoring Angket	65
Tabel 3.13 Skala Penafsiran Skor Rata-rata Variabel X dan Y.....	67
Tabel 3.14 Tabel Intepretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Lintas Budaya (X).....	72
Tabel 4.2 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Karakter Dasar Manusia	73
Tabel 4.3 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Fokus Tanggung Jawab	73

Tabel 4.4 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Lingkungan.....	74
Tabel 4.5 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Aktivitas	75
Tabel 4.6 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Waktu.....	75
Tabel 4.7 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Ruang	76
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.9 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas	77
Tabel 4.10 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas	78
Tabel 4.11 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Keandalan.	78
Tabel 4.12 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Kehadiran .	79
Tabel 4.13 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan Bekerjasama	79
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas	81
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas	82
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Variabel X terhadap Variabel Y	83
Tabel 4.18 Hasil Regresi Sederhana Variabel X Terhadap Variabel Y	83
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Variabel X Terhadap Variabel Y	84
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kompetensi Kepemimpinan Daniel Goleman.....	15
Gambar 2.2 Dimensi Orientasi Budaya Kluckhohn & Stordbeck.....	17
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Model Analisis Perilaku S-O-B-C	35
Gambar 2.4 Perilaku Individu dalam Perilaku Organisasi.....	36
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 2.6 Model Kausalitas variabel Penelitian	38
Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data Variabel Kepemimpinan Lintas Budaya.....	86
Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Data Variabel Kinerja Karyawan	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. ANGKET PENELITIAN

LAMPIRAN 2. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN 3. HASIL PERHITUNGAN PENELITIAN

1. Tabulasi Skor Jawaban Responden Tiap Variabel
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Homogenitas
 - c. Uji Linieritas
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Sederhana
 - b. Koefisien Korelasi
 - c. Koefisien Determinasi

LAMPIRAN 4. ADMINISTRATIF

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Keterangan Perusahaan
3. Lembar Pengajuan Judul Penelitian Skripsi
4. Lembar Saran Perbaikan Proposal
5. Lembar Persetujuan Perbaikan Proposal
6. SK Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi
7. Lembar Bimbingan Skripsi

LAMPIRAN 5. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haiss, P. R. (2013). *Cultural Influences on Strategic Planning: Empirical Findings in The Banking Industry*. Berlin: Springer.
- Hamzah B Uno, N. L. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harpitasari, D. R. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muhidin, S. A. (2010). *Statistika 2 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, J. H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Method for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyosari, P. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. (2012). *Kinerja Karyawan Teori Pebgukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sjafri Mangkuprawira, A. V. Hubies. (2014). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sontani, U. T., & Muhidin, S. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulastrri, L. (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik*. Bandung: La Good's Publishing.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Yuniarsih, T, & Suwatno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Artikel/Jurnal:

Adiesta Feby Dhaviyanti, M. A. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan (Studi pada Ekspatriat PT Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 100-110, Vol.52 No. 1.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Administrasi Bisnis (JIAGANIS)*, 1-17, Vol. 3, No. 2.

Adler, J. R., & Aycan, Z. (2018). Cross-Cultural Interaction: What We Know and What We Need to Know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 311-313, Vol.5

Hassanzadeh, M. (2015). Global Leadership Competencies. *Journal of Educational and Social Research*, 137-141, Vol.5, No.2

Herlinda. (2019). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 38-50, Vol. 3 No.1

Intan Puspitasari, dkk. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat (Studi Penelitian pada PT. Haier Sales Indonesia, Jakarta Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10, Vol. 8 No. 1.

Kelly Rees-Caldwell, A. H. (2013). National Culture Differences in Project Management: Comparing British and Arab Project Managers' Perception of Different Planning Areas. *Elsevier International Journal of Project Management*, 215.

Kusnan. (2015). *Pengaruh Keunggulan Tenaga Kerja Asing, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja karyawan, OCB (Organization Citizenship Behavior) terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Jayawijaya Mimika Papua*. Thesis: Universitas Terbuka.

Lanang Satio Jati, dkk. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ekspatriat Terhadap Komunikasi Lintas Budaya Dan Job Satisfaction Karyawan (Studi

- Kasus Gaya Kepemimpinan Ekspatriat di PT. Central Motor Wheel Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7, Vol. 25 No.2.
- Luciara Nardon, e. a. (2006). *Navigating The Culture Theory Juggle: Divergence and Convergence in Models of National Culture*. Belgia: Vlerick Leuven Gent.
- Lumbanraja, P. (2008). Tantangan Bagi Kepemimpinan Lintas Budaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 66-77, Vol. 1 No. 1.
- Mochklas, M. (2017). Analisa Gaya Kepemimpinan Ekspatriat Korea Selatan dalam Mempimpin Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Eksekutif*, 241-251, Vol. 14 No. 2.
- Mochklas, M. (2019). The Work Culture Of South Korean Companies In Indonesia. *Humanities & Social Sciences Reviews* , 603-608, Vol. 7 No. 4.
- Novita. (2017). Manajemen Lintas Budaya. *International Business Management BINUS University*, 1-11.
- Ratria Agustiyandari, N. J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi Manajemen RSUD HJ. Anna Lasmanah Banjarnegara . *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia(JMBI)* , 82-91, Vol.6 No.1.
- Risdanti, N. (2013). Studi Lintas Budaya Kepemimpinan Gaya Korea di Indonesia (Pada PT. Semarang Garment). *Jurnal Bisnis Strategi*, 28-44, Vol. 22 No. 2.
- Vera Maulina, d. (2016). Pegaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bo Kyung, Beji - Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 122-126, Vol. 35, No. 2.