

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN IBNU UMAR,  
CIPUTAT – TANGERANG SELATAN**

**Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [dosen01887@unpam.ac.id](mailto:dosen01887@unpam.ac.id), [dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id), [asadwoi@gmail.com](mailto:asadwoi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian *proporsional random sampling* yaitu menggunakan sampel sebanyak 84 responden. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,8%. Dari Uji hipotesis yang dilakukan secara parsial hasilnya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $6,613 > 1,989$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 43,8%. Pada uji hipotesis yang dilakukan secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $7,992 > 1,989$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini mengartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar. Pada Uji hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi dengan nilai 50,6%, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Pada uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang nilainya  $41,507 > 2,720$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

This paper aims to investigate the impact of leadership style and organizational culture on employee performance at the Ibnu Umar Foundation.

This study used a descriptive method with an associative approach. The technique used is proportional random sampling and the method of saturated sampling

technique with a sample of 84 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing

The results show that the leadership style has a positive and significant impact on employee performance by 34.8%. Hypothesis testing is partially obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.613 > 1.989)$ ,  $H_0$  rejected and  $H_1$  is accepted means that there is a positive and significant impact between leadership style on employee performance at the Ibnu Umar Foundation. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance by 43.8%. Hypothesis testing is partially obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.992 > 1.989)$  means that  $H_0$  rejected and  $H_2$  accepted meaning there is a positive and significant impact between organizational culture on employee performance at the Ibnu Umar Foundation. Simultaneous hypothesis testing of leadership style and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 50.6%, while the remaining 49.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(41.507 > 2.720)$ , that means  $H_0$  rejected and  $H_3$  accepted. This means that there is a positive and significant impact simultaneously between leadership style and organizational culture on employee performance at the Ibnu Umar Foundation

**Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan semakin dikedepankan dan juga semakin bervariasi sehingga setiap instansi pendidikan dituntut untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Hal-hal yang diperbaiki ini mencakup semua aspek, khususnya ada sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan menghasilkan juga peserta didik yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu instansi atau lembaga pendidikan harus diperhatikan, agar sumber daya manusia yang ada selalu

senantiasa terjaga, baik kesehatan, ataupun kinerja.

Yayasan Ibnu Umar terletak di Jalan Legoso Raya No. 30, Pisangan, Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Yayasan Ibnu Umar adalah suatu organisasi berbentuk yayasan yang sudah berdiri selama hampir kurang lebih 10 tahun, dimana yayasan ini bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Ibnu Umar memiliki berbagai tingkat pendidikan, baik formal maupun informal. Tingkat pendidikan formal berupa kelompok bermain (KB), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA) dan juga pondok pesantren. Adapun untuk pendidikan informal,

Yayasan Ibnu Umar menyediakan homeschooling, kursus-kursus, dan juga pendidikan al-Qur'an. Untuk semua tingkatan pendidikan tersebut, Yayasan Pendidikan menerapkan pendidikan Al-Quran dan As-Sunnah.

Dalam upaya menjalankan pendidikan yang berkualitas, setiap lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan formal maupun informal pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam lembaga pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam suatu yayasan atau lembaga, karena sumberdaya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana serta penentu terwujudnya tujuan yayasan atau lembaga.

Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumberdaya yang ada didalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan yayasan.

Oleh karenanya kepemimpinan merupakan masalah pokok kepengurusan yayasan dan sangat menentukan keberhasilan tidaknya kegiatan manajemen. Yayasan Ibnu Umar pun merupakan suatu lembaga atau yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, di mana tentunya yayasan tersebut dituntut untuk memiliki manajemen sumberdaya manusia yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan. Pada yayasan kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila yayasan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan yayasan tersebut.

Dengan kata lain semakin besar suatu yayasan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan-karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan yayasan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi

tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki suatu kemampuan yang dapat memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya supaya tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu masalah sumber daya manusia yang terjadi di Yayasan Ibnu Umar adalah masalah budaya organisasi karyawan. Tingkat inisiatif perorangan sebagian besar dari karyawan Yayasan Ibnu Umar menurun apabila dibandingkan dari tahun-tahun sebelumnya. Budaya Penulis melakukan observasi langsung untuk mengamati kasus ini dan didapatkan beberapa petunjuk. Sebagian individu konsisten dalam mengerjakan segala tanggung jawab dan job description yang diberikan kepadanya. Namun ada juga sebagian besar individu yang tidak mengerjakan semua tanggung jawabnya. Hanya sebagian saja yang dikerjakan, dan sebagian lainnya ditinggalkan. Pekerjaan pun hanya dilakukan apabila mendapat pengawasan dari atasannya. Terdapat juga masalah dimana karyawan yang memiliki jobdesc sedikit justru mengerjakan banyak pekerjaan, dikarenakan pekerjaan tersebut ditinggalkan oleh karyawan yang seharusnya melakukan pekerjaan itu. Hal ini tentunya sangat tidak baik bagi budaya kerja dan kemajuan yayasan.

Tingkat toleransi terhadap risiko karyawan Yayasan Ibnu Umar

mengalami penurunan juga sejak 3 tahun terakhir. Tampak jelas karyawan tidak agresif lagi dalam melakukan perbaikan positif padahal sifat ini apabila digunakan dalam hal yang positif maka sangatlah bagus. Hal ini diketahui salah satu dampak dari seringnya berganti-ganti pemimpin. Dengan penggantian pemimpin menjadikan kebijakan dan peraturan pun ikut berubah. Faktor pendorong karyawan untuk melakukan inovasi dalam bekerja menjadi berkurang.

Pengawasan atasan terhadap bawahannya di Yayasan tidak maksimal. Hal ini dapat diketahui dari turunnya kinerja karyawan sejak 3 tahun terakhir. Penulis melakukan observasi dengan melakukan tanya jawab dengan salah satu karyawan Yayasan Ibnu Umar divisi Boarding School, mengenai masalah pengawasan dari atasan, “Kami seperti bekerja sendiri aja, tidak diawasi. Yang rajin dan amanah kerja, yang malas mah ditinggalin aja tuh kerjaan.” Kata Bapak YDR.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar Ciputat – Tangerang Selatan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari pembahasan masalah di atas, maka penulis menyusun rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makatujuan dari penelitianini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadapkinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar,
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadapkinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadapkinerja karyawan di Yayasan Ibnu Umar.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kemampuan seseorang dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajerial merupakan bukti paling nyata dari efektifitasnya sebagai seorang pemimpin, sehingga banyak gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe kepemimpinan. Berikut ini gambaran yang jelas mengenai pengertian gaya

kepemimpinan, yang dikemukakan oleh beberapa pendapat para ahli diantaranya:

Menurut Thoha (2010:49) “Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut Kartini Kartono (2016:34) “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Prasetyo (2012:28) Gaya “Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”.

### B. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), indikator gaya kepemimpinan meliputi:

#### 1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

“Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang”. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin dan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran maupun ide dan

pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

### 2. Tipe Kepemimpinan Partisipatif

“Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan”. Pemimpin memotivasi anak buah agar merasa ikut memiliki perusahaan.

### 3. Tipe Kepemimpinan Delegatif

“Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya”. Pemimpin tidak peduli cara anak buah dalam mengambil keputusan serta bagaimana mengerjakan pekerjaannya, seluruh keputusan diserahkan kepada anak buah.

## C. Definisi Budaya Organisasi

“Budaya adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya”. Menurut Turner yang dikutip Wibowo (2012) “budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh

kepercayaan, sikap, dan prioritas dan para anggotanya”.

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) “budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi”.

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya secara pasti. “Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi” (Luthans, 1998 dalam Heriyanti, 2010). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima lingkungannya. Budaya dapat dibagi menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri.

Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku. “Kepribadian seseorang dibentuk oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak”. Glaser et al. (1987) “Budaya organisasi

seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi". Beranekaragam bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasi berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Hofstede (1986) dalam Heriyanti (2010) "Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya". Menurut Beach (1993) dalam Heriyanti (2010) "Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman". Pada dasarnya suatu budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

#### **D. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi :

1. Inisiatif perorangan (Individual initiative), "yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu".
2. Toleransi terhadap risiko (Risk tolerance), "yaitu suatu tingkatan

dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif".

3. Pengawasan (Control), yaitu "jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja".
4. Dukungan manajemen (Management support), "yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya".
5. Pola komunikasi (Communication pattern), "yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal".

#### **E. Definisi Kinerja**

"Definisi kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi." "Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada

tolak ukur keberhasilannya” (Moeheriono, 2012)

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui saran kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku serta hasil kerja, bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. “Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2011:87)

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai: “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai

tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

## F. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi :

### 1. Kesetiaan

“Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”.

### 2. Kedisiplinan

“Kedisiplinan yaitu proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja”.

### 3. Kreativitas

“Kreativitas yaitu kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru”.

### 4. Kerjasama

“Kerjasama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

### 5. Tanggung jawab

“Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), “Hipotesis merupakan jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pembuktian ini hanya dapat dilakukan dengan pengujian hipotesis dimaksud dengan data lapangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa:

H<sub>0</sub>: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub>: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub>: Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi,

analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji pernyataan pada tiap butir pertanyaan pada kuesioner apakah valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila Chronbach Alpha > 0,214, maka instrumen valid,
2. Apabila Chronbach Alpha < 0,214, maka instrumen tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Item Kuesioner	r Hitung	r Table	Keputusan
1. Keputusan atasan mutlak diikuti	0.380	0.2146	Valid
2. Atasan memaksa dan menghukum	0.379	0.2146	Valid
3. Atasan kurang perhatian bawahan	0.321	0.2146	Valid
4. Atasan melibatkan bawahan	0.535	0.2146	Valid
5. Atasan memotivasi bawahan	0.802	0.2146	Valid
6. Atasan menerima masukan	0.537	0.2146	Valid
7. Bawahan bebas leluasa bekerja	0.729	0.2146	Valid
8. Atasan tidak peduli metode bawahan	0.805	0.2146	Valid
9. Atasan memberikan tanggungjawab	0.803	0.2146	Valid
10. Atasan percaya kepada bawahan	0.463	0.2146	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r Hitung lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Item Kuesioner	r Hitung	R Table	Keputusan
1. Yayasan menghargai ide setiap individu	0.409	0.214	Valid
2. Yayasan memotivasi individu	0.526	0.214	Valid
3. Mendorong karyawan inovatif, agresif	0.385	0.214	Valid
4. Mendorong karyawan berani ambil risiko	0.543	0.214	Valid
5. Yayasan mengarahkan karyawan	0.577	0.214	Valid
6. Sanksi bagi pelanggar	0.417	0.214	Valid
7. Yayasan memberikan imbalan naik gaji	0.656	0.214	Valid
8. Yayasan memberikan imbalan insentif	0.529	0.214	Valid
9. Komunikasi jenjang jabatan	0.446	0.214	Valid
10. Menyelesaikan konflik secara terbuka	0.612	0.214	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari data tabel di atas, variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r Hitung lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu kuesioner yang dipakai layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Kuesioner	r Hitung	r Table	Keputusan
1. Selalu mencapai target	0.427	0.214	Valid
2. Selalu maksimal bekerja	0.568	0.214	Valid
3. Taat peraturan	0.387	0.214	Valid
4. Tepat waktu dalam bekerja	0.533	0.214	Valid
5. Kreativitas dalam kerja	0.478	0.214	Valid
6. Memberikan gagasan dan ide	0.471	0.214	Valid
7. Mampu kerjasama dalam tim	0.640	0.214	Valid
8. Mampu kerjasama jenjang jabatan	0.539	0.214	Valid
9. Usaha memperbaiki kesalahan kerja	0.656	0.214	Valid
10. Keberhasilan yayasan dari seluruh elemen	0.426	0.214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

##### B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau tidak. Menurut Ghazali (2014) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu". Bentuk kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, dijelaskan dalam ketentuan berikut:

1. Bila Chronbach Alpha > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel,
2. Bila Chronbach Alpha < 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS for windows versi 24, dimana hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Chronbach Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.771	0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.686	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.689	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, hal ini dapat dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar dari Chronbach Alpha 0,60.

### C. Uji Prasyarat Data

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.5**

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.087	84	.174	.978	84	.153

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,174$  yang nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,174 > 0,050$ ). Oleh karena itu, maka asumsi pada distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.6**

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.680	1.470
Budaya Organisasi (X2)	0.680	1.470

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai toleransi masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,680 dan Budaya Organisasi sebesar 0,680, kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,470 serta Budaya Organisasi sebesar 1,470 menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Untuk itu model dari regresi ini tidak ada multikolinearitas.

#### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.7**

Uji Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.506	.494	2.554	2.077

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan

nilai Durbin-Watson sebesar 2,077 yang beradiantara interval 1.550 – 2.460.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.590	1.876		.847	.399
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.082	.048	-.224	-1.699	.093
	Budaya Organisasi (X2)	.091	.058	.217	1.645	.104

a. Dependent Variable: RES2  
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejse test model pada variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,093 dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,104 yang keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.311	2.869		7.079	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.493	.075	.590	6.613	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)  
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,613 > 1,989) Hal tersebut juga

diperkuat dengan nilai pvalue < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar

##### 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14.703	3.075		4.781	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.639	.080	.662	7.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)  
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,992 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar

##### 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.11

Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.400	2	270.700	41.507	.000 <sup>b</sup>
	Residual	528.266	81	6.522		
	Total	1069.667	83			

a. R Squared = .504 (Adjusted R Squared = .492)  
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(41,507 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{-value} < \text{Sig.} 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Dari penelitian di atas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Ibnu Umar Ciputat Tangerang Selatan yang dapat dilihat dari hasil uji-t, hasil regresi linear, hasil korelasi, dan hasil koefisien determinasi. Hasil uji-t Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen dengan hasil  $t_{hitung} = 6,613$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,989$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan nilai korelasi sebesar  $0,590$  artinya memiliki pengaruh yang sedang. Koefisien determinasi sebesar  $34,8\%$ .
2. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai korelasi sebesar  $0,662$  artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar  $43,8\%$ . Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,992 > 1,989)$ , hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Yayasan Ibnu Umar di Ciputat, Tangerang Selatan.
3. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 11,198 + 0,265 X_1 + 0,466 X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar  $0,711$  artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar  $50,6\%$  sedangkan sisanya sebesar  $49,4\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(41,507 > 2,720)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

kinerjapada Yayasan Ibnu Umar di Ciputat, Tangerang Selatan.

## B. SARAN

1. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 10 “Atasan Anda mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik” yang merupakan indikator gaya kepemimpinan delegatif, di mana hanyamencapai *score*/nilai sebesar 3,60. Meskipun nilai tersebut termasuk dala kategori baik namun agar dapat lebih baik lagi maka yayasan harus bisa membangun kepercayaan dengan karyawannya. Sebuah yayasan tentunya tidak dapat mencapai tujuannya tanpa karyawannya, oleh karena itu sebuah yayasan harus mampu mendelegasikan sebagian wewenang dan mempercayakannya kepada karyawannya. Yayasan dapat mendelegasikan suatu tugas dan tetap memberikan petunjuk cara menyelesaikan suatu pekerjaan. Biarkan bawahan menyelesaikan pekerjaan dan apabila terjadi keterhambatan maka dapat diajarkan. Yayasan harus rutin memeriksa kemajuan yang dicapai oleh bawahannya.
2. Variabe budaya organisasi ( $X_2$ ), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 (lima) yaitu

“Yayasan senantiasa melakukan pengarahan terhadap sasaran dan harapannya kepada karyawannya” yang merupakan indikator Pengawasan dimana hanyamencapai nilai sebesar 3,6. Walaupun termasuk didalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi yayasan harus lebih meningkatkan pengarahan kepada karyawan agar terciptanya sumberdaya manusia yang memahami tujuan dan sasaran yayasan. Hal ini dapat dilakukan dengan diadakannya rapat rutin untuk seluruh karyawan, dimana dapat menyatukan visi, misi, dan tujuan bersama. Yayasan perlu untuk rutin mendengarkan dan menghargai ide-ide baru dari karyawannya

3. Variabel kinerjakaryawan ( $Y$ ), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 (tiga) “Anda selalu menepati semua peraturan yang ada di yayasan” yang merupakan indikator kedisiplinan dimana hanyamencapai *score*/nilai sebesar 3,67 meskipun termasuk dalam kategori baik namun agar lebih baik lagi yayasan harus dapat menjadikan peraturan yang ada di yayasan sebagai suatu kunci keberhasilan yayasan. Dengan disiplinnya karyawan terhadap peraturan tentunya tujuan-tujuan bersama akan lebih mudah dicapai. Karyawan perlu disosialisasikan pentingnya mengikuti peraturan yang sudah

- dibuat oleh yayasan. Apabila karyawan melanggar peraturan dapat dikenakan sanksi berupa teguran, denda, surat peringatan, pemanggilan, dan lainnya berdasarkan tingkat pelanggaran.
4. Kontibusi pengaruh (determinasi) antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%. Nilai tersebut masih dapat ditingkatkan dengan secara selektif lebih mempererat hubungan antar pemimpin dengan bawahan sebagai suatu kesatuan, meningkatkan kualitas budaya organisasi, dan tentunya kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Untuk itu peneliti sangat menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian secara relevan dengan cara memperbaiki ataupun menambahkan indikator yang dianggap masih tidak baik atau pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi yayasan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Vol. 9. No. 2.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaun, Prasetyo. 2012. *Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Beach, Lee Roy. 1993. *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. United States of America: Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glaser, W. A. 1987. *Paying the Hospital: The Organization Dynamic and Effect of Financial Arrangements*. UK: Jossey Blass
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-9). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti, Dewita. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,*

- Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi PT. PLN (Persero) Apj Semarang).* Tesis (Dipublikasikan, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hofstede, Geert. 1986. *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values.* Beverly Hills/London/New Delhi: Sage Publications
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Kotter dan Haskett. 1992. *Corporate Culture and Performance.* New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert, Kinicki, angelo. 1995. *Organizational Behavior.* (edisi ke-3). United States of America: Richard D. Irwin Inc.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior.* (Edisi ke-8). Singapura: Mc. Graw Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Molenaar, Keith. 2002. *Corporate Culture, a Study of Form with Outstanding Consideration Safety.* Professional Safety pp. 18-27
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020, June). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behaviour.* (edisi ke-12). New Jersey: Upper Saddle River

- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Salam. 2014. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Santoso, Singgih. 2015. *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Elek Media
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan ke-2*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. 2008. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supangat, Andi. 2014. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. (Edisi ke-3). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

### Skripsi

- Fitwy, Dwisy Auly. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Roland Golden Age BSD. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang: Tangerang Selatan.
- Kurniadi, Fajar. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama: Bandung.

### Undang-Undang dan Perda