

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG

Johar Maknur dan Dian Wahyuningsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

[joharmaknur@gmail.com](mailto:joharmaknur@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini merupakan studi kasus pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Indonesia Jersey. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan data adalah populasi. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner dengan skala pengukuran Likert. Pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji normalitas menggunakan uji parametrik, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,. Dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia dikatakan asset yang vital dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi, dipastikan di dalamnya terdapat elemen manusia sebagai elemen utama dalam sebuah organisasi. Masalah-masalah yang meliputi sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan terutama manajemen perusahaan untuk menunjang keberhasilan mencapai tujuan perusahaan yang terletak pada kualitas sumber daya manusia yang baik. Apabila individu yang terdapat dalam perusahaan tersebut berjalan efektif maka perusahaan akan mencapai tujuan dengan semestinya dan dengan itu bisa dipastikan salah satu cara perusahaan mencapai tujuan yaitu tergantung pada kinerja karyawan.

Secara umum budaya organisasi dirumuskan sebagai visi, misi, tujuan strategik, dan nilai nilai strategik. Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis dan secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja, pemimpin dan karakteristik organisasi.

Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja bukan hanya budaya organisasi saja tetapi juga ada gaya kepemimpinan, Menurut Miftah Thoha (2010:49) "mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku oranglain atau bawahan". Pentingnya sumber daya manusia perusahaan tidak lepas dari tanggung jawab seorang pemimpin yang baik kepada seluruh bawahannya sehingga tercipta suatu hubungan kekeluargaan yang akan menimbulkan motivasi dan pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dan efisien merupakan salah satu cara meningkatkan Kinerja karyawan.

PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi Informasi. Yang menyediakan solusi IT yang dapat

membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis saat ini yang berkembang dengan begitu cepat dan dinamis. Saat ini lebih dari 100 proyek IT skala nasional maupun regional yang telah perusahaan kerjakan. Salah satu klien dari luar negeri yaitu Telkomcel Timor Leste & Telin Malaysia. Pengalaman tersebut membuat PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG semakin matang, menambah kemampuan dan pengalaman dalam pengembangan Perangkat Lunak. Dari keterangan yang didapatkan dari kepala kantor bahwa PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG memiliki Budaya organisasi yang baik, atasan dan bawahan memiliki hubungan kekeluargaan yang baik ini dilihat dengan seringnya melakukan olah raga bersama setiap Malam Minggu, Makan bersama setiap istirahat jam kerja serta saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, hal ini diharapkan mampu menjaga ikatan diantara anggota organisasi dan berefek kepada peningkatan kinerja karyawan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2013:50), Budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sembiring, (2012:64-66) tentang fungsi budaya organisasi: Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins. menetapkan tapal batas, budaya memberikan rasa identitas, budaya mempermudah komitmen, dan budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Tika (2015:21) ada beberapa unsur yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi Dasar
2. Keyakinan untuk dianut
3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Penyesuaian atau adaptasi.

### Gaya Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan diluar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi
2. Fungsi Konsultasi
3. Fungsi partisipatif
4. Fungsi delegasi
5. Fungsi pengendalian

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam meng klasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerjadan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

**Kinerja Karyawan**

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlumemiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

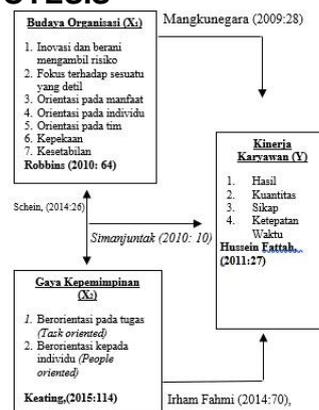
Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Arif Ramdhani, (2011:22) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu:

1. Variabel individu, meliputi:
  - 1.1 kemampuan dan keterampilan (fisik),
  - 1.2 latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan
  - 1.3 demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasi, meliputi:
  - 2.1 sumberdaya,
  - 2.2 kepemimpinan,
  - 2.3 imbalan,
  - 2.4 struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis meliputi:
  - 3.1 mental/intelektual,
  - 3.2 persepsi,
  - 3.3 sikap,
  - 3.4 kepribadian,
  - 3.5 belajar, dan motivasi.

Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

**III. KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Adapun hipotesis yang akan uji kebenarannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung cukup baik.
2. Gaya kepemimpinan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung cukup baik.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung cukup baik.
4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung.
5. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung.
6. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung.

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. Menurut Sugiyono (2016:2) menyatakan bahwa, "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Sedangkan menurut Husein Umar (2010:30), "desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Dalam penelitian ini mencakup proses-proses sebagai berikut :

1. Melakukan studi pendahuluan sesuai dengan tema atau variabel yang diteliti

2. Penyusunan latar belakang penelitian yang berpedoman pada landasan fenomena dan teoritis
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dan tujuan .
4. Membaca konsep teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan
5. Membaca hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai pembandingan, melalui pencarian temuan dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah lainnya yang relevan .
6. Menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan
7. Menetapkan hipotesis penelitian
8. Menetapkan metode atau pendekatan penelitian yang cocok untuk digunakan, termasuk alat analisis yang digunakan
9. Menyusun instrument penelitian, termasuk melakukan uji validitas dan reliabilitas
10. Melakukan pengumpulan dan analisis data
11. Pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah
12. Kesimpulan dan saran disesuaikan dengan rumusan masalah

Menurut Sugiyono (2017:225) menjelaskan bahwa pengumpulan data yang dapat digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Primer  
Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber Sekunder  
Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang pengumpulan dilakukan dengan pembagian kuisisioner kepada para karyawan PT. Neuronworks Indonesia Bandung.

### **Cara Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data. Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1.1 Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan di PT. Neuronworks Indonesia Bandung
- 1.2 Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada kepala PT. Neuronworks Indonesia Bandung, dengan tujuan untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 1.3 Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan/pernyataan yang disertai dengan alternatif jawaban, kemudian disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu setiap pertanyaan/pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah ditentukan alternative jawabannya. Jadi responden tidak bisa memberikan jawabannya secara bebas.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 2.1 Studi Kepustakaan yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan membaca literature-literatur yang ada hubungannya dengan topic penelitian misalnya buku, laporan-laporan dan catatan lainnya.
- 2.2 Jurnal penelitian adalah penelitian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
- 2.3 Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert, karena skala likert umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Terdapat 5 (lima) kategori pembobotan dalam skala likertialah sebagai berikut:

**Tabel 1. Bobot Nilai**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positi f	Bobot Nilai Negati f
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:133)

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:130), “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Suharsimi Arikunto (2014:130), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang artinya apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian merupakan penelitian populasi.

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas**

Validitas yaitu derajat yang menunjukkan ketepatan antara data yang terkumpul dengan keadaan di lapangan yang sesungguhnya terjadi. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya penelitian.

Riduwan (2011:216) menyatakan Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{hitung}$  = koefisien korelasi
  - $\sum x_i$  = jumlah skor item
  - $\sum y_i$  = jumlah skor total (seluruh item)
  - n = jumlah responden
- Selanjutnya dihitung dengan uji t, dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$
  - n = jumlah responden
- Item instrumen dianggap valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , r tabel dicari dalam tabel r product moment dengan ketentuan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0.05 dengan derajat bebas = n – k (dk = 50-2) dan didapat r tabel 0.3.

Kaidah keputusan :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti tidak valid

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n = 40)	Ket
Pernyataan 1	0,764	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,778	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,826	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,708	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,785	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,482	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,776	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,824	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,397	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,362	0,312	Valid
Pernyataan 11	0,656	0,312	Valid
Pernyataan 12	0,650	0,312	Valid
Pernyataan 13	0,394	0,312	Valid

Pernyataan 14	0,794	0,312	Valid
Pernyataan 15	0,358	0,312	Valid
Pernyataan 16	0,442	0,312	Valid
Pernyataan 17	0,584	0,312	Valid
Pernyataan 18	0,416	0,312	Valid
Pernyataan 19	0,722	0,312	Valid
Pernyataan 20	0,747	0,312	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Kembali

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n = 40)	Ket
Pernyataan 21	0,790	0,312	Valid
Pernyataan 22	0,778	0,312	Valid
Pernyataan 23	0,872	0,312	Valid
Pernyataan 24	0,431	0,312	Valid
Pernyataan 25	0,720	0,312	Valid
Pernyataan 26	0,526	0,312	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Kembali

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n = 40)	Ket
Pernyataan 27	0,793	0,312	Valid
Pernyataan 28	0,767	0,312	Valid
Pernyataan 29	0,753	0,312	Valid
Pernyataan 30	0,775	0,312	Valid
Pernyataan 31	0,774	0,312	Valid
Pernyataan 32	0,563	0,312	Valid
Pernyataan 33	0,808	0,312	Valid
Pernyataan 34	0,739	0,312	Valid
Pernyataan 35	0,585	0,312	Valid
Pernyataan 36	0,814	0,312	Valid
Pernyataan 37	0,607	0,312	Valid
Pernyataan 38	0,537	0,312	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Kembali

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas atau keandalan yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut tanpa mengalami kesalahan dan menjamin konsistensi. Keandalan suatu instrumen juga dapat dikatakan sebagai indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan suatu ukuran. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari Spearman- Brown, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r<sub>i</sub> = reliabilitas internal seluruh instrumen

r<sub>b</sub> = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Reliabilitas adalah keterpercayaan, stabilitas atau kemantapan, konsistensi, prediktabilitas dan ketepatan atau akurasi dari suatu ukuran (Ulber : 236). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut (Azwar : 78) :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right)$$

dimana :

k = banyaknya belahan item

S<sub>i</sub><sup>2</sup> = varians dari item ke-i

S<sup>2</sup><sub>total</sub> = total varians dari keseluruhan item

Sekumpulan pernyataan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,7 (Azwar : 117).

Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel:

**Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,920	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,780	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,909	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.6 menunjukkan nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

**Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>:  $\rho_{x_1} = 0$ ; Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

H<sub>1</sub>:  $\rho_{x_1} \neq 0$ ; Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Koefisien Jalur	T hitung	t <sub>tabel</sub> (db:37)	p-value	H <sub>0</sub>	H <sub>1</sub>
0,447	3,300	2,026	0,002	Ditolak	Diterima

Sumber: Hasil data dari SPSS 19, 2018  
 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 3,300 dan nilai  $p-value$  sebesar 0,002. Karena nilai  $t_{hitung}$  (3,300) >  $t_{tabel}$

(2,026) dan  $p-value$  (0,002) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H<sub>0</sub> sehingga H<sub>1</sub> diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Koefisien jalur sebesar 0,447 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) maka akan meningkatkan Kinerja (Y).

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub> :  $\rho_{x_2} = 0$ ; Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

H<sub>1</sub> :  $\rho_{x_2} \neq 0$ ; Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> (db:37)	p-value	H <sub>0</sub>	H <sub>1</sub>
0,381	2,813	2,026	0,008	Ditolak	Diterima

Sumber: Hasil data dari SPSS 19, 2018  
 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 2,813 dan nilai  $p-value$  sebesar 0,008. Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,813) >  $t_{tabel}$  (2,026) dan  $p-value$  (0,008) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H<sub>0</sub> sehingga H<sub>1</sub> diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Koefisien jalur sebesar 0,381 bertanda positif, maka hasil pengujian ini

memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) maka akan meningkatkan Kinerja (Y).

**Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub> : ρ<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub>=0; Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

H<sub>1</sub> : ρ<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub>≠0; Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui kriteria uji statistik F dengan ketentuan, tolak H<sub>0</sub> jika F hitung lebih besar dari F tabel atau sebaliknya terima H<sub>0</sub> jika F hitung lebih kecil dari F tabel. Dimana F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan α=5% dan derajat bebas db<sub>1</sub>=k, dan db<sub>2</sub>=n-k-1, dapat dihitung nilai F dengan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^n P_{YXi} r_{YX1}}{k \left\{ 1 - \sum_{i=1}^n P_{YXi} r_{YX1} \right\}}$$

$$F = \frac{(40 - 2 - 1) \times 0,539}{2 \{ 1 - 0,539 \}} = 21.627$$

Hasil perhitungan ini sesuai dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263,582	2	631,791	21,627	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1080,867	37	29,213		
	Total	2344,449	39			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian dilakukan dengan Uji F. Berdasarkan tabel 4.19 output uji anova diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 21.627 dan nilai p-value sebesar 0,000. Sedangkan nilai Ftabel dengan db = 37 dan k = 2 sebesar 3,252. Karena nilai F hitung (21.627) > F tabel (3,252), maka Hipotesis H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Hubungan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah hubungan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub> : ρ<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub>=0; tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>).

H<sub>1</sub> : ρ<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub>≠0; terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>).

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hubungan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Koefisien	t <sub>hi</sub>	t <sub>ta</sub>	p-value	H <sub>0</sub>	H <sub>1</sub>
Korelasi	n	tu	bel		
		n	(db		
		g	:38		

0.567	4.	2,0	0,00	Dit	Dit
	2	24	0	ola	eri
	4			k	ma
	3				

Sumber: Hasil data dari SPSS 19, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4.243 dan nilai  $p-value$  sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  (4.243) >  $t_{tabel}$  (2,024) dan  $p-value$  (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ). Koefisien korelasi sebesar 0,567 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) maka kecenderungannya akan meningkatkan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan sebaliknya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) maka kecenderungannya akan meningkatkan Budaya Organisasi ( $X_1$ ).

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung cukup baik. Sub variabel terendah adalah kepekaan (*aggressiveness*) yang berhubungan dengan kepekaan dan kompetitif organisasi terhadap mempertahankan market standing yang sesuai dengan orientasi pasar menciptakan adaptasi dan membangun kepekaan terhadap perubahan yang terjadi baik kedalam maupun keluar perusahaan, dan indikator yang dianggap lemah adalah menyiapkan tim kerja yang berkualitas dalam menyelesaikan

pekerjaan. Adapun sub variabel yang menempati posisi tertinggi adalah sub variabel inovasi dan berani mengambil resiko (*Innovation and risk taking*) yang berhubungan dengan organisasi mendorong individu untuk inovatif dan berani mengambil resiko dan indikator yang dianggap tinggi adalah mendorong menciptakan ide-ide yang diarahkan kepada anggotanya.

2. Gaya Kepemimpinan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung berada pada kategori cukup baik. Sub variabel terendah adalah berorientasi kepada individu (*People Oriented*) yang berhubungan dengan suasana kerja yang kondusif bagi pemimpin dan mengarahkan individu bekerja fokus dan teliti dalam mengembangkan inovasi dan indikator yang dianggap lemah adalah indikator menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pemimpin yang ideal. Adapun sub variabel yang tinggi adalah faktor berorientasi pada tugas (*Task Oriented*) dan indikator yang dianggap tinggi adalah menciptakan harmonisasi antara simultan tugas yang diberikan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung berada pada kategori cukup baik. Sub variabel terendah adalah ketepatan waktu berhubungan dengan individu beradaptasi dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi dan indikator yang dianggap lemah adalah indikator mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan kerja agar tercapainya target. Adapun sub variabel yang tinggi adalah hasil dan indikator yang dianggap tinggi adalah mampu memperbesar peluang komunikasi setiap harinya antara atasan dan bawahan.

4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung.
6. Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neuronworks Indonesia Bandung.

## VII. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung, diantaranya:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang masih dianggap lemah, dengan melihat sub variabel dan indikator terendah adalah kepekaan (*aggressiveness*) yang berhubungan dengan kepekaan dan kompetitif organisasi terhadap mempertahankan market standing yang sesuai dengan orientasi pasar menciptakan adaptasi dan membangun kepekaan terhadap perubahan yang terjadi baik kedalam maupun keluar perusahaan, dan indikator yang dianggap lemah adalah menyiapkan tim kerja yang berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana dengan menyiapkan tim kerja yang berkualitas maka segala kesulitan dalam bekerja akan mudah diatasi dengan kerja tim yang baik, akan menjadikan rasa kekeluargaan dan kekompakan dalam bekerja serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Melihat dari permasalahan diatas perlunya organisasi menciptakan budaya

dan suasana yang harmonis agar para karyawan mau bekerja secara tim agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi.

2. Meningkatkan suasana kerja yang kondusif merupakan tugas dari seorang pemimpin, dengan terciptanya suasana kerja yang kondusif tingkat kenyamanan bekerja akan semakin tinggi, karyawan akan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana dalam variabel gaya kepemimpinan terdapat indikator yang dianggap lemah yaitu indikator menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pemimpin yang ideal harus dilakukan peningkatan karena dengan terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi pemimpin secara ideal maka akan mempermudah bagi seorang pemimpin untuk mengelola perusahaannya dengan baik dan benar sehingga tujuan organisasi akan tercapai.
3. Untuk meningkatkan kuantitas yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang masih dianggap lemah, sub variabel yang dianggap lemah oleh karyawan dengan indikator mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan kerja agar tercapainya target. Adaptasi yang baik akan menjadikan karyawan semakin mudah dalam mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan efisien, sosialisasi yang dilakukan pemimpin dan organisasi yang mampu menjadikan adaptasi karyawan semakin cepat terhadap tuntutan yang di berikan organisasi. perlunya dilakukan pendekatan terhadap karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang nyaman dan harmonis seperti diadakannya evaluasi kinerja dan saling membantu pekerjaan akan meningkatkan kemudahan karyawan dalam beradaptasi

dengan budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang menekankan tuntutan pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan tuntutan organisasi.

## DAFTAR FUSTAKA

### Sumber Buku

- Abas. Hwerjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kierja Guru*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Adiwilaga. Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arif. Ramdhani. 2011, *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Arikunto. Suharni. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Politik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cepi Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi. Irham. 2013. *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alvabeta, Bandug.
- Fatmawati. Erma. 2015, *Profil Pesantren Mahasiswa*. Yogyakarta : PT. LkiS Printing Cemerlang
- Fattah. Husaen. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Penerbit Elmatara.
- Hamid. Sanusi. 2014. *Manajemen Sumberdaya Lanjutan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Lijan. Poltak. Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke-10)*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Miftah. Thoha. 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moehariono. 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Serimbing, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia.
- Sopiah. 2014. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suprihanto. Jhon. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: ajah Mada University Press.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan* PT. Holistica, Lombok.
- Sutrisno. Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Suwatno. dan Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Torang. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: CV. Alvabeta
- Umam. Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Utaminingsih. Alifiulahtin. 2014. *Prilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya (UB Press).
- Veithzal. Rivai. 2013, *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan*

*Dalam Organisasi, Rajawali Pers, Jakarta.*

-----, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Perss, Jakarta.*

Yulk, Gray. 2015, *leadership in organization Edition*, PT. indeks, Jakarta.

#### Sumber Jurnal

Bryan J.Tampi. 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado), Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4, 1-20 halaman. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/89599-ID-none> (10 Mei 2018; 20.38-21.00)

Bryan Johannes Tampi, 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado (Jurnal Acta Diurna Vol.III No.4) <https://media.neliti.com/media/publications/89599-ID-none.pdf> (10 Mei 2018; 21.00-21.30).

Erica Adriyanti (2014) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA YAKES TELKOM KANTOR PUSAT BANDUNG) (jurnal manajemen) Vol. 1, No. 3, 1-22. Halaman. Tersedia: <http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka>

Ester Dwi Warni (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Temanggung (Jurnal Riset Manajemen, Vol.1, No.1, 64-77) Tersedia: [http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal\\_Mix/article/view/106/85](http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/106/85)

Frengky Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja,

Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, halaman 319-334. Tersedia:

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743> (10 Mei 2018; 21.00-21.30).

H. Anas Alhifni (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Jurnal EBIS, Vol. 1, No.1, 1-20) Tersedia: <https://ejournal.unair.ac.id/JEBIS/article/download/1419/1112>

Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1, 1-9 halaman. Tersedia: <https://media.neliti.com/.../87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan> (18 Mei 2018; 16.20-17.00)

Ni Made Ria Satyawati, I Wayan Suartana (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (e-jurnal AUU, Vol. 6, No. 1, 17-32) Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/7776/586> (20 Juni 2018; 20.00-20.30)

Reni Sasingkelo Christoffel Kojo Farlane S. Rumokoy, 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani (Jurnal EMBA, Vol.4 No.4, 2107-2114) <https://media.neliti.com/media/publications/140525-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-or.pdf> (20 Juni 2018; 20.00-20.39)

Win Susilo Hari Endrias (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Setudi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng) (Jurnal MIX, Vol. IV, No. 1, 70-82) Tersedia: [http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal\\_Mix/article/view/106/85](http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/106/85) (20 Juni 2018; 20.00-20.30)

- Y. Ruyatnasih, Anwar Musadad dan Beni Hasyim (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang (Jurnal Manajemen) Vol. 10 No. 3, 24 halaman. Tersedia: <https://www.scribd.com/doc/260269339/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Terhadap-Kinerja-Karyawan-pdf> (20 Juni 2018; 21.00-21.30)

