

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN PADA YAYASAN TRI ASIH JAKARTA

**Oleh:
Bernadine Vita**

**Dosen Pembimbing
FX. Suwanto**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

Abstrak

Penelitian bertujuan **untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta**. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 82 guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel X terhadap kinerja (Y). Hasilnya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan formal tidak hanya dibutuhkan oleh orang-orang yang sempurna keadaan fisiknya maupun kemampuan otaknya. Mereka yang difabel seperti cacat fisik maupun cacat mental juga membutuhkan pendidikan formal agar meningkatkan daya guna dan kuaalitas hidup mereka. Pendidikan formal memberikan kesempatan bagi mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar menggunakan alat bantu yang ada, selain itu diberikan pula keterampilan-keterampilan khusus agar mereka hidup mandiri tanpa ketergantungan pada orang lain.

Yayasan Tri Asih Jakarta merupakan lembaga pendidikan formal bagi mereka yang berkebutuhan khusus yang berada di Jakarta Barat. Yayasan Tri Asih Jakarta berfokus pada orang-orang tunagrahita (individu yang memiliki intelegensi dibawah rata-rata dan ketidakmampuan dalam adaptasi perilaku yang muncul dalam masa perkembangan).

Pengajar maupun karyawan yang ada di Yayasan Tri Asih Jakarta diharapkan memiliki kinerja yang baik dengan didukung budaya organisaasi yang tinggi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta “.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Likungkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta?

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu (Robbins, dan Judge 2008:49). Sedangkan menurut Nuraini (2002: 67), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Robbins, dan Judge 2003:525). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2010:19).

C. Lingkungan Kerja

Dalam jurnal Pramudyo (2010:3), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan – ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

D. Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.Penelitian Sebelumnya

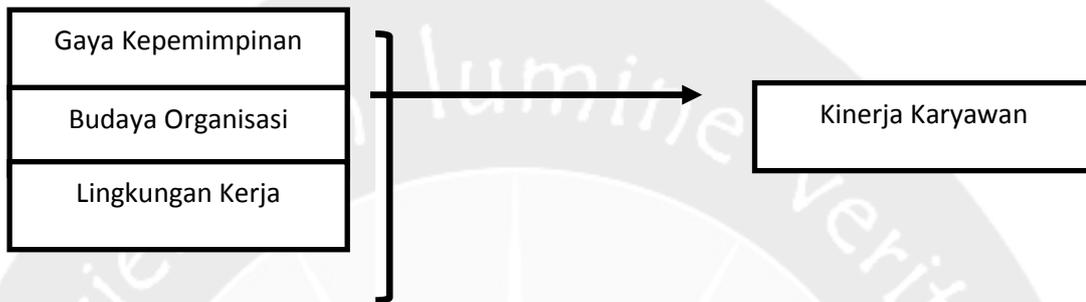
Pramudyo (2010) meneliti mengenai Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 150 responden ini mengemukakan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila dosen mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kinerja.

Tintami, Pradhanawati, dan Susanto (2012) meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT.Djarum Kudus. Penelitian yang menggunakan 66 responden in disimpulkan bahwa budaya organisasi dan

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar.2.1
Paradigma Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Model ini disusun berdasarkan hipotesis penelitian Pramudyo (2010)

2.4. Hipotesis

Dari penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru dan karyawan (Y1).**
- H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru dan karyawan (Y2).**
- H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru dan karyawan.**
- H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan(X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan.**

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Penentuan Populasi dan Sampel

Yayasan Tri Asih memiliki jumlah guru dan karyawan kurang dari 100 orang, sehingga dalam penelitian ini tidak mengambil sampel tetapi menggunakan metode sensus yaitu responden merupakan seluruh populasi, Sugiyono (2001:61). Adapun responden penelitian ini sebanyak 82 orang.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta yang berada di Jl. Karmel Raya No.2, Kebon Jeruk, Jakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2014 – November 2014.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer melalui kuesioner:

Khususnya data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kuesioner pada penelitian diadopsi dari Cicilia Ana (2007). Kuesioner terdiri dari 6 bagian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku teks mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja kinerja, serta jurnal-jurnal yang memuat hasil-hasil riset dan teori yang mendukung dan relevan dengan penelitian.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan $\alpha = 1\%$

- a. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

Hipotesis :

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis pertama diatas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $\text{sig.} < 0.01$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sedangkan apabila $\text{sig.} \geq 0.01$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

- b. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

Hipotesis :

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis kedua diatas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} < 0.01$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sedangkan apabila $\text{sig.} \geq 0.01$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

Hipotesis :

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis ketiga diatas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} < 0.01$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sedangkan apabila $\text{sig.} \geq 0.01$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

Hipotesis :

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis keempat diatas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} < 0.01$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sedangkan apabila $\text{sig.} \geq 0.01$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.5.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (dalam Tjahjono, 2009).

3.6.Analisi Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kita dapat menggunakan regresi, dengan melihat R-Squarenya. Semakin besar nilai dari R-Square variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya.

Pada persamaan regresi berganda mengandung makna dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel yang terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel yang bebas (independen).

BAB IV ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

1.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r-hitung (Korelasi skor item terhadap skor total/*Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila r positif > 0,3, maka item valid dan reliabel. Sedangkan r negatif < 0,3, maka item tidak valid sekaligus tidak reliabel.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Cronbach Alpha*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai pada *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat di tabel *Reliability Statistic*.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4
Uji validitas dan Reliabilitas
Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Item-Total Correlation	Nilai Batas
1	0,412	0,3
2	0,458	0,3
3	0,375	0,3
4	0,388	0,3
5	0,475	0,3
6	0,385	0,3
7	0,572	0,3
8	0,497	0,3
9	0,411	0,3
10	0,577	0,3
11	0,457	0,3
12	0,431	0,3
Koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,799		

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas Alpha – Cronbach adalah 0,799, yang berarti > dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner gaya kepemimpinan tersebut reliabel. Sedangkan untuk melihat kuesioner tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari Item-Total Correlation (r-hitung). Apabila r-hitung lebih besar dari nilai batas maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Item-Total Correlation (r-hitung) setiap pertanyaan > 0,3 sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kuesioner mengenai gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.5

Uji validitas dan Reliabilitas
Budaya Organisasi

No	Item-Total Correlation	Nilai Batas
1	0,414	0,3
2	0,385	0,3
3	0,384	0,3
4	0,698	0,3
5	0,355	0,3
6	0,559	0,3
7	0,673	0,3
8	0,698	0,3
9	0,407	0,3
10	0,564	0,3
11	0,532	0,3
12	0,698	0,3
Koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,851		

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas Alpha – Cronbach adalah 0,851, yang berarti $>$ dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner budaya organisasi tersebut reliabel. Sedangkan untuk melihat kuesioner tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari Item-Total Correlation (r-hitung). Apabila r-hitung lebih besar dari nilai batas maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Item-Total Correlation (r-hitung) setiap pertanyaan $>$ 0,3 sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kuesioner mengenai budaya organisasi dinyatakan valid dan reliabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6

Uji Validitas dan Reliabilitas
Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Item-Total Correlation	Nilai Batas
1	0,525	0,3
2	0,677	0,3
3	0,608	0,3
4	0,483	0,3
5	0,666	0,3
6	0,541	0,3
Koefisien reabilitas Alpha-Cronbach = 0,818		

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas Alpha – Cronbach adalah 0,818, yang berarti > dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner kompetensi tersebut reliabel. Sedangkan untuk melihat kuesioner tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari Item-Total Correlation (r-hitung). Apabila r-hitung lebih besar dari nilai batas maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Item-Total Correlation (r-hitung) > 0,3 sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru dan Karyawan

Tabel 4.7
Uji Validitas dan Reliabilitas
Kuesioner Kinerja Guru dan Karyawan

No	Item-Total Correlation	Nilai Batas
1	0,567	0,3
2	0,414	0,3
3	0,661	0,3
4	0,480	0,3
5	0,429	0,3
6	0,469	0,3
Koefisien reabilitas Alpha-Cronbach = 0,756		

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas Alpha – Cronbach adalah 0,756, yang berarti > dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner kompetensi tersebut reliabel. Sedangkan untuk melihat kuesioner tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari Item-Total Correlation (r-hitung). Apabila r-hitung lebih besar dari nilai batas maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Item-Total Correlation > 0,3 , sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil pengukuran di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel kinerja guru dan karyawan dinyatakan layak sebagai alat pengambilan data dalam kuesioner ini.

4.4 Uji t

Tabel 4.9
Uji t

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Variabel	Koefisien Beta	t	Signifikansi
Konstanta		3,947	0,000
Kepemimpinan	0,072	0,438	0,662
Budaya Organisasi	0,037	0,210	0,834

Lingkungan Kerja	0,366	3,212	0,002
------------------	-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah, 2014

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan pula. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,072 menunjukkan, bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,072.

Dari tabel di atas, nilai t sebesar 0,438 dan nilai sig. sebesar 0,662 (di atas 0,001), maka hipotesis pertama tidak diterima. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila budaya organisasi ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan pula.. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,037 menunjukkan, bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,037.

Dari tabel di atas, nilai t sebesar 0,210 dan nilai sig. sebesar 0,834 (di atas 0,001), maka hipotesis pertama tidak diterima. Budaya organisasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila lingkungan kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan pula.. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,336 menunjukkan, bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,336.

Dari tabel di atas, nilai t sebesar 3,212 dan nilai sig. sebesar 0,002 (di bawah 0,001), maka hipotesis pertama diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan.

1.2.Uji F

Tabel 4.10

Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

R-square	F	Signifikansi
0,164	5,103	0,003
Independen Variabel	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja	
Dependen Variabel	Kinerja guru dan karyawan	

Sumber: data primer diolah, 2014

Ho: $H_{X1} \leq 0$ berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Ha: $H_{X1} > 0$ berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sig.F yaitu sebesar $0,003 \leq \alpha$ (0.01) dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Secara statistik, uji f menghasilkan besar pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan adalah sebesar 16,4%, sedangkan 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Yayasan Tri Asih Jakarta dengan Sign. $0,662 \geq \alpha 0.01$. Koefisien regresi sebesar 0,085, yang berarti bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,085.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta dengan nilai Sign. $0,834 \geq \alpha 0.01$. Koefisien regresi sebesar regresi sebesar 0,039, yang berarti bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,039.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta dengan Sign. Sebesar $0,002 \leq \alpha 0.01$. Koefisien regresi sebesar regresi sebesar 0,336, yang berarti bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,336.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan dengan Sig.F sebesar $0,003 \leq \alpha 0.01$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka akan diajukan beberapa saran untuk kepentingan organisasi agar dapat semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam Yayasan. Penulis memberikan saran antara lain : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi masih belum sesuai atau berjalan dengan baik sehingga kurang memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka Yayasan Tri Asih perlu memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih sesuai dengan guru dan karyawannya. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja guru dan karyawan. Lingkungan kerja yang sudah ada mampu menghasilkan kinerja guru dan karyawan dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak Yayasan Tri Asih untuk terus menerapkan lingkungan kerja agar kinerja guru dan karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. BPFE. Yogyakarta.
- Arif, Rusdan, (2010), *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Mega Cabang Semarang)*, Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Boedijoewono, Noegroho. 2007. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*, edisi kelima, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Ferdinand, Agusty, (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Koontz, O'Donnell, Weihrich. 1984. *Manajemen*, edisi kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nuraini, Rahmawati Eka. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.
- Nurchahyo, Anton. *Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa*. Jurnal Eksis Vol.7, No.2, Agustus 2000. Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2003.
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Budi Suchahyo. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sectariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1, No.1, Januari 2005.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Tintami, Pradhanawati, dan Susanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT.Djarum Kudus*. Hal.1-8, Diponegoro Journal Of Social and Politic.
- Tjahjono, Heru K (2009), *Metode Penelitian Bisnis 1.0*, Yogyakarta, VSM – Magister Manajemen UMY.
- Trihendradi, Cornelius, (2012), *Step by Step SPSS 20 Analisi Data Statistik*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Wibisono, (2010), *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.

Wulandari, Fransiska. 2014. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Yogyakarta*. Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

