

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh:**

**Bayu Dwi Nugroho**  
**109081000083**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH  
JAKARTA  
2016 M/1438 H**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Untuk Memenuhi Syarat-Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Bayu Dwi Nugroho

NIM : 109081000083

Di bawah Bimbingan

Pembimbing I



Dr. Herni Ali, I.T., SE., MM  
NIDN. 0422 1259 02

Pembimbing II



Sri Hidayati, S.Ag., M.Ed  
NIP. 19770608 201101 2 003

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH

JAKARTA

2016 M/1438 H

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

Hari ini, tanggal 15 November 2013 telah dilakukan Ujian Komprehensif atas mahasiswa:

1. Nama : Bayu Dwi Nugroho
2. NIM : 109081000083
3. Jurusan : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Setelah mencermati dan memperhatikan penampilan dan kemampuan mahasiswa tersebut selama ujian berlangsung, maka diputuskan bahwa mahasiswa dinyatakan lulus dan diberi kesempatan untuk melanjutkan ketahap ujian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Jakarta, 15 November 2013

1. Yoghi Citra Pratama, M.Si.  
NIP.19830717201101 1 011

  
Ketua

2. Anita, SE., M.Si.  
NIP.

  
Sekretaris

3. Henny Fauzan, SE., MM  
NIP.19760822200701 1 014

  
Penguji Ahli

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Hari ini, Rabu tanggal 20 April 2016 telah dilakukan Ujian Skripsi atas mahasiswa:

1. Nama : Bayu Dwi Nugroho
2. NIM : 109081000083
3. Jurusan : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Setelah mencermati dan memperhatikan penampilan dan kemampuan mahasiswa tersebut selama ujian Skripsi, maka diputuskan bahwa mahasiswa tersebut dirasa dinyatakan lulus dan skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Jakarta, 20 April 2016

1. Titi Dewi Warninda, M.Si.  
NIP. 19731221200501 2 002

  
Ketua

2. Hemmy Fauzan, SE, MM  
NIP. 19760822200701 1 014

  
Penguji Ahli

3. Sri Hidayati, S.Ag, M.Ed  
NIP. 19770608201101 2 003

  
Sekretaris

4. Dr. Hani Ali, HT, SE, MM  
NIDN. 0422 1259 02

  
Pembimbing I

5. Sri Hidayati, S.Ag, M.Ed  
NIP. 19770608201101 2 003

  
Pembimbing II

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bayu Dwi Nugroho

NIM : 109081000083

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan dalam penulisan skripsi saya tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan, tidak melakukan plagiat terhadap naskah orang lain, tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa ijin pemilik karya, dan mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Jikalau di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan, ternyata memang ditemukan bahwa saya telah melanggar pernyataan diatas, maka saya siap untuk dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jakarta, 31 Maret 2016

Yang Menyatakan,



Bayu Dwi Nugroho

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Bayu Dwi Nugroho
2. Tempat tanggal lahir : Jakarta, 20 Mei 1990
3. Alamat : Komp Sekretariat Negara.  
Jl. Palem Kuning II Blok: F/3  
Pd. Kacang Barat, Pd. Aren, Tang-Sel,  
15226
4. Telepon : 085810965841
5. E-mail : bayudwinugrohodd@gmail.com

### II. PENDIDIKAN

1. SDN Sudimara 08 Tahun 1996-2002
2. MTs Al-Islah Jawa Tengah Tahun 2002-2005
3. MA Al-Islah Jawa Tengah Tahun 2006-2008
4. PKBM Bina Harapan Tahun 2008
5. S1 Ekonomi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2009-2016

### III. LATAR BELAKANG KELUARGA

1. Ayah : A. Turiman, S.Sos.
2. Ibu : Puji Astuti
6. Alamat : Komp Sekretariat Negara.  
Jl. Palem Kuning II Blok: F/3  
Pd. Kacang Barat, Pd. Aren, Tang-Sel,  
15226

### IV. PENGALAMAN ORGANISASI

- 2008 : Ketua Umum OPPM Al-Islah, Kebumen, Jawa Tengah
- 2011 : Kepala Divisi Cafeteria KOPMA UIN Jakarta

### V. PENGALAMAN KERJA

- 2011 : Pengajar di A&B Education
- 2012-2015 : Staf Penghimpunan Yayasan Dompot Dhuafa

**INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE, LEADERSHIP, WORKING  
DICIPLINE, AND COMMITMENT ORGANIZATIONAL ON PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES**

*(Emperical Studies On Employee Yayasan Dompot Dhuafa)*

**By:**

**Bayu Dwi Nugroho**

**ABSTRACT**

*Dompot dhuafa is an Islamic nonprovit organization in Indonesia. As a non-governmental organization dompet dhuafa rely on public trust toward organization. One way to increase public trust is by showing off the Dompot Dhuafa's employee performance. The performance it self is influenced by many factors among organizational culture, leadership, working dicipline, and organizational commitment and others.*

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, leadership, working dicipline, and organizational commitment to dompet dhuafa employees performance both in partial and simultan.*

*The samples were 47 employees of dompet dhuafa become respondent in this study using purposive sampling method. By using multiple regression analysis this research found out that organization culture, working dicipline, and organizational commitment there were simultaneously had significant influence on employee performance, with  $F_{value} 13,853 > F_{tabel} 2,59$ .*

*Results partial significance test of the analysis and comprahension research shows that: 1) Organization culture, with  $t_{value} 3,773 > t_{tabel} 2,018$  and value of significant  $0,000 < 0,05$ . This means that the organization culture had a significant influence on performance employees partially. 2) Leadership, with  $t_{value} -1,748 < t_{table} 2,018$  and value of significant  $0,088 > 0,05$ . This means that the leadership had no a significant influence on performance employees partially. 3) Working dicipline, with  $t_{value} 3,545 > t_{tabel} 2,018$  and value of significant  $0,001 < 0,05$ . This means that the working dicipline had a significant influence on performance employees partially. 4) Organizational commitment, with  $t_{value} 2,761 > t_{table} 2,018$  and value of significant  $0,009 < 0,05$ . This means that the organizational commitment had a significant influence on performance employees partially*

*Keyword: Organization Culture, Leadership, Working Dicipline, Organizational Commitment and Performance.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)**

**Bayu Dwi Nugroho**

**ABSTRAK**

Dompot Dhuafa merupakan lembaga nirlaba islam di Indonesia. Sebagai lembaga swadaya masyarakat Yayasan Dompot Dhuafa tumbuh dari kepercayaan publik terhadap lembaga. Salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat adalah dengan menunjukkan kinerja karyawannya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Dompot Dhuafa.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan Dompot Dhuafa sebagai responden yang dipilih dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dan dengan menggunakan analisis regresi berganda penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung} 13,853 > F_{tabel} 2,59$ .

Hasil uji signifikan parsial dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi, dengan nilai  $t_{hitung} 3,773 > t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2) Kepemimpinan, dengan nilai  $t_{hitung} -1,748 < t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,088 > 0,05$ . Dengan demikian berarti kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3) Disiplin Kerja, dengan nilai  $t_{hitung} 3,545 > t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian berarti disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 4) Komitmen organisasi, dengan nilai  $t_{hitung} 2,761 > t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. M. Arief Mufraini, LC., MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Ibu Titi Dewi Warninda, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
3. Ibu Ela Patriana, Ir., MM, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
4. Bapak Dr. Herni Ali, HT, SE., MM, selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Sri Hidayati, S.Ag., M.Ed, selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang telah bersedia memberikan banyak ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini. Bimbingan dan arahan untuk membimbing penulis selama menyusun skripsi.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

8. Kedua orang tuaku, bapakku A. Turiman, S.Sos dan juga ibuku Puji Astuti yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi serta doa yang tiada henti-hentinya untuk penulis.
9. Bapak Putra dan ibu Novia, selaku GM. REMO Dan Manager Human Capital Dompot Dhuafa yang telah berkenan meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan kepada penulis ditengah kesibukannya
10. Seluruh teman-teman Direktorat Penggalangan dan Sumberdaya Dompot Dhuafa, terutama kepada Bang Beppe, Mba Tami, Mba Sherly, Mba Lyna, Mas Faqih, Mas Boy, Rini, Farida dan para rekan-rekan ASMEN dan all my team yang tiada bosan selalu memberikan semangat dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesainya skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Manajemen SDM, terutama teman seperjuangan Nurul Fitriana, Sonya Agustin dan Yasmin Zafira yang selalu menemani penulis baik dalam suka dan duka. Dan tak lupa temen-temen pada grup pejuang skripsi 2009 serta temen-temen Manajemen C 2009 yang menemani saat-saat sulitnya proses menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen.

Jakarta, 31 Maret 2016  
Penulis,

(Bayu Dwi Nugroho)

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
A. Landasan Teori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Perilaku Organisasi .....	12
3. Budaya Organisasi .....	13
4. Kepemimpinan .....	15
5. Disiplin Kerja .....	18
6. Komitmen Organisasi .....	21
7. Kinerja Karyawan .....	23
8. Hubungan Antar Variabel Bebas Terhadap Kinerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	35
D. Perumusan Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	38
A. Ruang Lingkup Penelitian .....	38
B. Metode Penentuan Sampel .....	38
C. Metode Pengumpulan Data .....	39
D. Metode Analisis Data .....	41
1. Uji Kualitas Data .....	42

a.	Uji Validitas.....	42
b.	Uji Reliabilitas.....	42
2.	Uji Asumsi Klasik.....	43
a.	Uji Normalitas.....	43
b.	Uji Multikolinearitas.....	44
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
d.	Uji Autokorelasi.....	45
3.	Pengujian Hipotesis.....	45
a.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
b.	Uji Statistik t.....	47
c.	Uji Statistik F.....	47
E.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	48
<b>BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>55</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
1.	Sejarah Organisasi.....	55
2.	Visi dan Misi Organisasi.....	56
3.	Tujuan Organisasi.....	57
4.	Nilai-nilai Organisasi.....	58
5.	Human Capital Organisasi.....	58
6.	Struktur Organisasi.....	62
B.	Pembahasan Hasil Kuesioner.....	63
1.	Analisis deskriptif Variabel.....	63
a.	Kriteria Responden.....	63
C.	Analisis Data.....	66
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
a.	Uji Validitas.....	66
b.	Uji Reliabilitas.....	68
2.	Analisis Deskriptif.....	69
a.	Budaya Organisasi.....	70
b.	Kepemimpinan.....	71
c.	Disiplin Kerja.....	72
d.	Komitmen Organisasi.....	75
e.	Kinerja.....	76
3.	Uji Asumsi Klasik.....	77
a.	Uji Normalitas.....	77
b.	Uji Multikolinearitas.....	79
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	81
d.	Uji Autokorelasi.....	83

4. Uji Regresi Linier Berganda .....	84
a. Uji Koefisien Determinasi .....	84
b. Uji Parsial (Uji Statistik t).....	85
c. Uji Simultan (Uji Statistik F).....	90
<b>BAB V KESIMPULAN DAN Saran</b> .....	92
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	96
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
3.1	Skala Likert.....	41
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	50
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	64
4.3	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	65
4.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	65
4.5	Hasil Uji Validitas.....	67
4.6	Hasil Uji Realibilitas.....	69
4.7	Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi.....	70
4.8	Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan.....	71
4.9	Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja.....	72
4.10	Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi.....	75
4.11	Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja.....	76
4.12	Hasil Uji Normalitas.....	79
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
4.14	Hasil Uji Glejser.....	82
4.15	Hasil Uji Autokorelasi.....	83
4.16	Hasil Koefisien Determinasi.....	84
4.17	Hasil Uji t.....	85
4.18	Hasil Uji F.....	90

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
4.1	Struktur Organisasi Dompot Dhuafa.....	62
4.2	Hasil Uji Normalitas .....	78
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
I	Kuesioner.....	100
II	Hasil Kuesioner.....	103
III	Hasil SPSS .....	109
IV	Surat Ijin Riset .....	115





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Banyak pihak mengapresiasi dengan perkembangan zakat di Indonesia, terutama bila melihat perkembangannya di dua dekade terakhir. Pengantaranya adalah pada periode 1990-an mulai marak berdiri lembaga zakat masyarakat yang dikelola secara amanah, profesional, akuntabel, dan bertanggung jawab. Maka keluarlah Undang-undang Nomor 38 Tahun 1999 mengenai Pengelolaan Zakat sebagai salah satu pijakan masuknya zakat pada ranah yang lebih tinggi, advokasi zakat, dan kebijakan publik (Heru Susetyo dkk, 2012).

Secara demografik mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama islam dan secara kultural kewajiban memberi zakat, infak, dan sedekah serta wakaf (ZISWAF) telah mengakar kuat dalam tradisi kehidupan masyarakat muslim. Dengan jumlah sekitar 80 persen penduduk muslim Indonesia memiliki potensi strategik untuk mengembangkan instrument pemerataan pendapatan melalui institusi ZISWAF.

Menurut Didin Hafifudin ketua BAZNAS, jika terkoordinasi dengan baik, potensi zakat di Indonesia ini sangat besar. Menurut riset BAZNAS dan Fakultas Ekonomi Manajemen (FKM) IPB tahun 2011 menunjukkan bahwa potensi zakat nasional mencapai angka 3,4 persen dari total Produk Domestik Bruto (PDB). Dengan persentase ini, maka potensi zakat di negara kita setiap tahunnya tidak kurang dari Rp 217 triliun. Dari potensi penerimaan dana zakat Rp

217 triliun, diperkirakan hanya 1 persen dana zakat yang bisa dikumpulkan (BeritaSatu.com).

Ketua Forum Zakat (FOZ) Sri Adi Bramasetia, menjelaskan pertumbuhan pasar zakat di tanah air terus meningkat setiap tahun mencapai 30-40 persen. Pada 2012, dana zakat yang terkumpul sekitar Rp 2,2 triliun dan meningkat di tahun 2013 menjadi Rp 2,4 triliun (BeritaSatu.com). Dia mengatakan, zakat yang terkumpul di Indonesia lebih kecil dari negara berpenduduk muslim terbanyak lainnya, seperti Arab Saudi yang memiliki zakat maal mencapai Rp 1.000 triliun setiap tahun. Karena pemerintah Arab, memberlakukan wajib berzakat bagi masyarakat muslim, disamping tetap membayar pajak.

Kesadaran masyarakat Indonesia untuk berzakat masih rendah. Umumnya masyarakat hanya mengetahui zakat fitrah. Padahal, masih banyak jenis zakat lainnya. Tantangan lainnya kepercayaan masyarakat terhadap akuntabilitas lembaga zakat juga masih kurang.

Zakat banyak membantu kehidupan ekonomi masyarakat, oleh karena itu dibangunlah lembaga zakat. Terdapat beberapa lembaga zakat yang ada di Indonesia salah satunya adalah lembaga zakat Dompot Dhuafa, selain menerima zakat dari para muzaki dan menyalurkannya pada para mustahik, Dompot Dhuafa juga menerima infak dan sedekah serta wakaf dari masyarakat dan memberdayakannya untuk melakukan kegiatan sosial serta meningkatkan status masyarakat dari mustahik menjadi muzaki. Adapun mekanisme penyalurannya dalam bentuk program-program yang sesuai dengan permasalahan dhuafa itu

sendiri dengan tujuan agar di kemudian harinya para mustahik diharapkan dapat menjadi muzaki.

Dalam acara *Public Expose* Laporan Kinerja Dompot Dhuafa 2014, disebutkan penghimpunan dana sosial Dompot Dhuafa sampai bulan Oktober 2014 mencapai Rp 195,75 miliar. Dana tersebut diperoleh dari Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf (ZISWAF) dari masyarakat. Ahmad Juwaini selaku Presiden Direktur Dompot Dhuafa menambahkan, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2011-2013), Dompot Dhuafa berhasil menghimpun dana sebesar Rp 804.245.565.566. selain dari sumber infak, dana CSR dan wakaf, zakat menjadi sumber pendanaan tertinggi. Dengan rincian: tahun 2011; Rp 181.292.580.668, tahun 2012; Rp 214.443.101.143, dan tahun 2013 Rp 237.606.031.424.

Guna meningkatkan kinerjanya Dompot Dhuafa terus melakukan beberapa terobosan baru dalam meningkatkan penghimpunan zakat. Langkah yang dilakukan antara lain, terus melakukan sosialisasi serta edukasi manfaat dan cara berzakat, dan pembenahan amil yang kredibel dengan upaya peningkatan kapasitas SDM dan meningkatkan sistem teknologi dan pelayanan kepada muzaki dan mustahik.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana dari segala kebijakan dan kegiatan operasional yang ada di dalam lembaga. Sumber daya manusia adalah yang bekerja untuk mensinergikan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi output, efektivitas, serta efisiensi dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat memiliki andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan lembaga zakat atau biasa disebut dengan amil merupakan suatu hal yang menarik untuk diperbincangkan. Karena *mindset* beberapa masyarakat umum tentang amil merupakan pekerjaan yang sifatnya sukarela dan merupakan kerja sosial. Maka banyak orang memandang sebelah mata pada profesi amil ini. Dan profesi amil pun jarang dijadikan pilihan nomor satu untuk pencari pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009:6). Faktor internal organisasi diantaranya adalah strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi. sedangkan internal karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Fakta yang terjadi di dompet dhuafa berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada manager human capital dompet dhuafa adalah banyak terjadinya turn over pada karyawan dengan status fresh graduate. Kebanyakan dari mereka setelah kontrak kerjanya berakhir tidak mau

melanjutkannya kembali bahkan ada yang mengundurkan diri pada pertengahan jalan saat kontrak kerja itu berjalan.

Perubahan paradigma dalam rangka meningkatkan mutu dan pelayanan terbaik, andal, amanah, dan terdepan merupakan visi direktorat komunikasi dan penggalangan sumberdaya yayasan dompet dhuafa. Karena mereka merupakan garda depan organisasi yang langsung berhadapan dengan para donatur baik secara tatap muka maupun tidak, seharusnya dapat memberikan pelayanan prima. Namun berdasarkan informasi dari beberapa donatur baik perorangan maupun perusahaan yang berdonasi melalui dompet dhuafa mendapati beberapa karyawan dompet dhuafa kurang baik dalam menjalankan nilai-nilai dompet dhuafa itu sendiri. Seperti misalnya beberapa karyawan dompet dhuafa kurang ramah dalam aktivitas pelayanan pembayaran zakat, sering terjadinya trouble eror pada sistem yang digunakan untuk mencatat suatu donasi dan alat untuk memberikan print out hasil donasi, laporan konsolidasi ZISWAF donatur yang masih banyak mendapatkan komplain dari donatur, dan kurang menunjukkan rasa empati kepada muzakki maupun mustahik. Adapun nilai-nilai dompet dhuafa sebagai berikut; Islami, Universal, Peduli, Inovasi, Responsif, Amanah, Profesional (INSPIRASI).

faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Adapun berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan di dompet dhuafa dan observasi yang dilakukan terkait pemimpin mendapatkan hasil antara lain; menurut beberapa karyawan pemimpin melakukan diskriminasi ketika memberikan nilai maupun

kebijakan serta informasi kepada bawahannya, memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas KPI nya namun minim arahan dan mengurangi tanggung jawab sebagai pemimpin.

Sedangkan pada faktor disiplin kerja, human capital dompet dhuafa memberlakukan absensi secara elektronik dengan menggunakan fingerprint dengan ketentuan jam masuk kerja adalah pukul 08:00 WIB dan waktu pulang kerja pada pukul 17:00 WIB. Untuk pemberlakuan fingerprint itu sendiri tidak begitu ketat karena human capital pun menyiapkan absensi secara tertulis dengan pengetahuan atasan jika seorang karyawan tidak melakukan fingerprint dengan berbagai alasan seperti; saat mesin rusak, lupa melakukan fingerprint, maupun pada hari tersebut seorang karyawan langsung ke tempat diadakannya aktivitas kerja (kerja lapangan) hal ini sering terjadi dikarenakan dompet dhuafa bukanlah organisasi profit oriented melainkan lembaga swadaya masyarakat yang mana kegiatannya banyak bersinggungan dengan masyarakat. Dan disini menurut human capital dompet dhuafa banyak karyawan yang datang melebihi jam masuk kerja yang telah ditentukan oleh organisasi ada 33% datang antara pukul 08:30 sampai 09:00, 25% datang antara pukul 08:15 sampai 08:30, dan 2% datang diatas pukul 09:00. Sisanya sebesar 40% datang tepat waktu, pada kurun waktu januari sampai mei 2015. Disamping waktu kehadiran menurut pengamatan peneliti beberapa karyawan banyak yang menambah waktu istirahatnya dari jam istirahat yang telah disediakan yaitu 1 jam.

untuk mengukur kinerja karyawannya dompet dhufa menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) pada seluruh karyawannya. KPI adalah suatu sistem

pengukuran yang digunakan untuk membantu suatu perusahaan dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Pada aktivitasnya Dompot Dhuafa membagi cakupan ruang lingkup kerjanya ke dalam beberapa direktorat yang di dalamnya membawahi beberapa divisi. Pada penelitian ini memfokuskannya pada Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya yang merupakan jantungnya Yayasan Dompot Dhuafa agar dapat berjalan. Oleh karenanya budaya organisasi, kepemimpinan, kedisiplinan serta komitmen organisasi sangat di perlukan pada Direktorat ini untuk menciptakan kinerja yang baik dan yang di harapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan di arahkan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja Yayasan Dompot Dhuafa yang berlokasi di ciputat, banten dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Dompot Dhuafa)”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Apakah budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6. Diantara variabel-variabel tersebut mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap



kinerja karyawan.

6. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Penelitian

Tujuan lain dibuatnya penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat terhadap:

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu informasi dan saran untuk yayasan dompet dhuafa dalam melakukan berbagai kebijakan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

### b. Bagi Akademisi

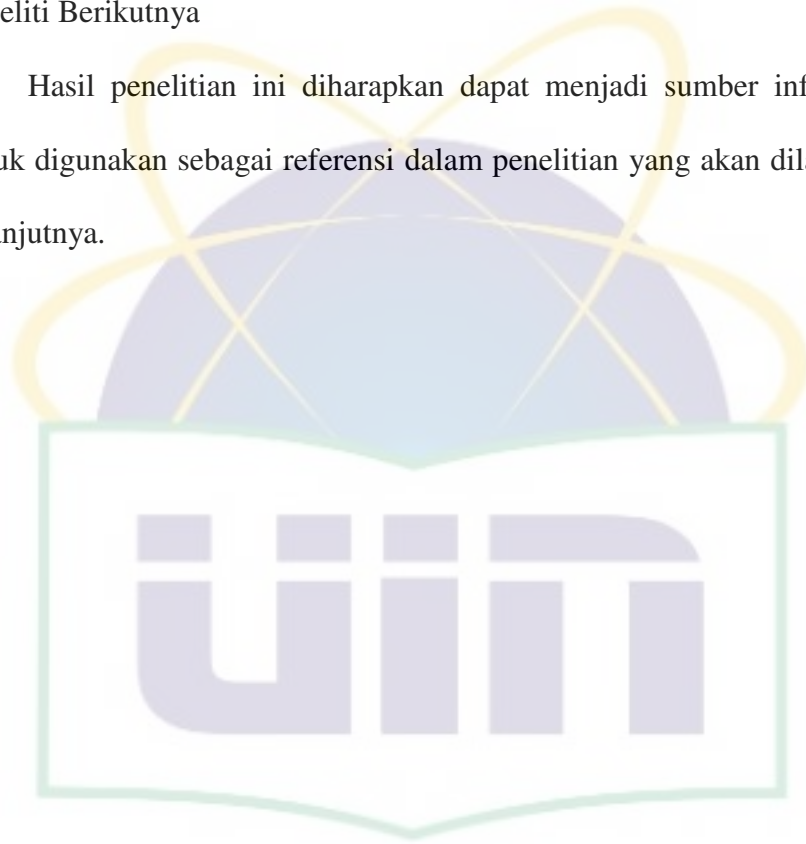
Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keilmuan serta sumber referensi penulis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi dan terhadap kinerja karyawan pada organisasi nirlaba.

d. Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Marihot Tua E.H (dalam Danang, 2012) manajemen sumber daya manusia didefinisikan: *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization* (manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Berdasarkan definisi di atas pula, Marihot Tua (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan sebagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen dan sebagainya menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti mengutamakan sumber dari dalam organisasi untuk mengisi jabatan yang kosong, memberi kesempatan kepada orang lain untuk menempati jabatan yang kosong, mengikutkan program pelatihan dan pendidikan.

## **2. Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008:3) perilaku organisasi adalah “*behavior concern it self with the actions people do that can be observed or measured*”. (Perilaku yang berkenaan dengan tindakan-tindakan manusia yang dapat diamati atau diukur). Sedangkan menurut Thoha (2010:5) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu yang meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang menimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut Robbins dalam Umar (2010:34), permasalahan pokok dalam perilaku organisasi dapat terbagi dua yaitu:

- a. Permasalahan pokok individu dalam organisasi seperti karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, status keluarga, dan masa kerja, kemampuan intelektual dan kesehatan fisik, kepribadian, seperti stress, kesadaran diri dan sikap berbudaya, belajar, persepsi seperti kepuasan kerja dan inisiatif pengambilan keputusan, nilai, sikap, keputusan kerja, dan motivasi.

b. Permasalahan pokok kelompok dalam organisasi seperti interaksi kelompok, perilaku kelompok, sumber daya anggota kelompok, struktur kelompok, kondisi eksternal kelompok, proses kelompok, tugas kelompok, pengambilan keputusan kelompok, tim kerja, komunikasi, keleluasaan dan politik, konflik, perundingan, dan perilaku antarkelompok.

### **3. Budaya Organisasi**

Edy Sutrisno (2010:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga di sebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasinya.

Robbins dan Judge (2008) dalam Melina dan Intan (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak

sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Robbins dan Judge (2007) dalam Danang Sunyoto (2012:225) karakteristik budaya organisasi terdiri dari: *Pertama*, inovasi dan mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Tanpa keberanian mengambil resiko, inovasi dalam sebuah organisasi akan sulit muncul. *Kedua*, perhatian terhadap hal-hal rinci/detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau *precision*, analisis dan perhatian pada hal-hal detail. *Ketiga*, orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. *Keempat*, orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi. *Kelima*, orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada individu-individu. *Keenam*, keagresifan atau *aggressiveness*. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai. *Ketujuh*, stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan. Organisasi yang kuat budayanya adalah yang selalu ingin maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada ke arah yang lebih baik.

Menurut Darsono dan Tjatjuk Siswandoko (2011:315-316) bahwa suatu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh

karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat tercermin dari tindakan manajemen dalam komunikasi dengan karyawannya secara kolegal dan non-formal, saling pengertian, dan memberi pendidikan tentang filsafat manajemen, mengadakan ritual pada saat memberikan jasa produksi, mengadakan rekreasi bersama, dan lain-lain tindakan yang tujuannya memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

#### **4. Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Menurut Yulk (2009 : 8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut House dalam Yulk (2009) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Siagian dalam Edy Sutrisno (2002) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para

bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan Blancard dan Hersey dalam Edy Sutrisno (2002) mengemukakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Rivai (dalam Rani, 2009) kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung di dalam hal ini yaitu; *Pertama*, kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik bawahan maupun pengikut. *Kedua*, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. *Ketiga*, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Beragam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk



kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Model kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard (2000) dalam buku Husaini Usman (2008:309) didasarkan saling pengaruh antara perilaku kepemimpinan yang diterapkan, sejumlah pendukung emosional yang diberikan, dan tingkat kematangan bawahannya. Empat gaya kepemimpinan yang dihasilkan adalah *Pertama, telling*. Ciri-ciri *telling* (pemberitahuan) yaitu tinggi tugas dan rendah hubungan, pemimpin memberikan instruksi atau keterangan bagaimana cara mengerjakan, kapan harus selesai dimana pekerjaan dilaksanakan dan pengawasan, komunikasi biasanya satu arah.

*Kedua, selling*. Ciri-ciri *selling* (menawarkan atau menjual) yaitu tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin menawarkan gagasannya dan bawahan diberi kesempatan berkomentar, pemimpin masih banyak melakukan pengarahan, komunikasi sudah dua arah. *Ketiga, participating*. Ciri-ciri *participating* (pelibatan bawahan) yaitu tinggi hubungan dan rendah tugas, pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan, pemimpin dan bawahan sama-sama membuat keputusan.

*Keempat, delegating*. Ciri-ciri *delegating* (pendelegasian) yaitu rendah hubungan dan rendah tugas, pemimpin melimpahkan wewenangnya kepada bawahan, bawahan mendapat wewenang membuat keputusan sendiri.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif mampu memberikan pengaruh terhadap semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pemimpin, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Keadaan demikian akan membuat situasi tidak baik, dimana peran individu hanya bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri sementara keseluruhan organisasi berada dalam keadaan tidak efisien dalam mencapai tujuan.

## **5. Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2004) dalam Dipta dan Susilo (2012) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Ella, 2009:825).

Dari penjelasan tentang disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah salah satu faktor utama dalam menggapai tujuan organisasi.

Perusahaan/organisasi yang menerapkan kedisiplinan dan memiliki karyawan dengan tingkat disiplin tinggi akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan (2012:194) indikator-indikator tersebut adalah *Pertama*, tujuan dan kemampuan; tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. *Kedua*, teladan pimpinan; teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

*Ketiga*, balas jasa; balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. *Keempat*, keadilan; keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik

pula. *Kelima*, waskat; waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

*Keenam*, sanksi hukuman; sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat/ringanya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.. *Ketujuh*, ketegasan; ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. *Kedelapan*, hubungan kemanusiaan; terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Jadi, dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Maka dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan tanggungjawab serta mengerjakan tugasnya dengan baik dan amanah.

Menurut Dipta dan Susilo (2012) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil itu pun sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **6. Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2008) dalam Melina dan Intan (2012) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Sedangkan menurut Sopiah (2008: 157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya

kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Melina dan Intan (2012) komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah karyawan yang menginginkan tetap berada pada organisasi tersebut sebagai bentuk pengabdian dirinya dan untuk menjadikan dirinya loyal serta ikatan psikologis karyawan pada organisasi sehingga dapat melakukan dan mewujudkan tujuan-tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen menurut Allen dan Meyer (dalam Sopiha, 2008) antara lain; *Pertama*, komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya keinginan. Komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Jadi karena menginginkannya (*want to*). *Kedua*, komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*). *Ketiga*, komitmen kelanjutan berarti komponen berdasarkan persepsi

pegawai tentang keinginan yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yang terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena kan merugikan. Jadi dia memang membutuhkannya (need to).

Menurut Khan et al (dalam, Melina dan Intan, 2012) komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrument penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja organisasi dan pencapaian tujuan pada organisasi.

## **7. Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Ella (2011:548-549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu.

Wirawan (2009:54-55) mengungkapkan secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. *Pertama*, hasil kerja; hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitas. Indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan. *Kedua*, perilaku kerja; ketika berada ditempat kerjanya seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah ketelitian, memanfaatkan waktu dan kerjasama.

*Ketiga*, Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah semangat kerja, pengetahuan, dan kejujuran.



## **8. Hubungan Antar Variabel Bebas Terhadap Kinerja**

### **a. Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja**

Menurut Darsono dan Tjatjuk Siswandoko (2011:315-316) bahwa suatu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat tercermin dari tindakan manajemen dalam komunikasi dengan karyawannya secara kolegiel dan non-formal, saling pengertian, dan memberi pendidikan tentang filsafat manajemen, mengadakan ritual pada saat memberikan jasa produksi, mengadakan rekreasi bersama, dan lain-lain tindakan yang tujuannya memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Melina dan Intan (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **b. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja**

Peran kepemimpinan juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Shadare dan Hammed (2009:8) dalam jurnalnya, kepemimpinan adalah fitur utama dalam kinerja organisasi. Sebab, kepemimpinan merupakan bagian penting dalam mengelola SDM dan upaya mengarahkan mereka menuju tujuan dan sasaran organisasi. Harus ada bentuk

perilaku kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan mungkin dilihat dari segi peran pemimpin dan kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang efektif dari orang lain. Kepemimpinan sangat penting pada semua tingkatan dalam perusahaan.

Manajemen yang baik dengan kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengembangkan kerja tim dan integrasi individu serta tujuan kelompok. Pemimpin harus bisa mempertahankan kinerja, baik mempertahankan kinerja saat ini maupun mengembangkan untuk masa depan dengan para pekerja didalam organisasi (Shadare dan Hammed, 2009:8).

c. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja

Menurut Dipta dan Susilo (2012) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil itu pun sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Menurut Khan et al (dalam, Melina dan Intan, 2012) komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrument penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008) komitmen karyawan, baik tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan. 2) organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Adapun hasil penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel penelitian yang digunakan sama yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja</li> <li>• Penelitian dilakukan di suatu perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti terdahulu menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dalam penelitiannya</li> <li>• Peneliti menggunakan Analisis Regresi Berganda</li> </ul>	Hasil penelitiannya adalah motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja perusahaan. Begitu pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel Lanjutan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
2.	Maryani dkk, (2008)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian sama-sama menggunakan variable budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan</li> <li>• Penelitian dilakukan di suatu perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti terdahulu menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dalam penelitiannya</li> <li>• Peneliti menggunakan Analisis Regresi Berganda</li> </ul>	Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja perusahaan. Begitu pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel Lanjutan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
3.	Christina Tri Setyorini dkk, (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel penelitian yang digunakan sama yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja organisasi</li> <li>• Penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda</li> </ul>	Menggunakan Keterlibatan Kerja sebagai variabel bebas	Hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel Lanjutan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
4.	Ester S dan Wayan (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja (studi kasus pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar)	Menggunakan Analisis	Peneliti terdahulu menggunakan komunikasi dalam variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat	Hasil penelitiannya yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Dan budaya organisasi memberikan pengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan.

**Tabel Lanjutan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
5.	Dipta A.P dan Susilo T.R (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pabrik Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Variabel penelitian sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian terdahulu meneliti di sebuah pabrik sedangkan peneliti di sebuah lembaga <i>non-profit</i></li> <li>• Peneliti menggunakan kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</li> </ul>	Hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi
6.	Dewi Urip Wahyuni (2011)	Pengaruh komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru	Sama-sama menggunakan Analisis Regresi Berganda	Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas	Hasil penelitiannya yaitu ada pengaruh positif dan signifikan



**Tabel Lanjutan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
		(studi kasus STS Surabaya)			dari masing-masing variabel yaitu komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru
7.	Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul)	Menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti sebelumnya menggunakan Analisis Jalur</li> <li>• Peneliti menggunakan Regresi berganda dalam penelitiannya</li> </ul>	Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan terhadap kinerja perusahaan. Begitu pula komitmen

**Tabel Lanjutan**

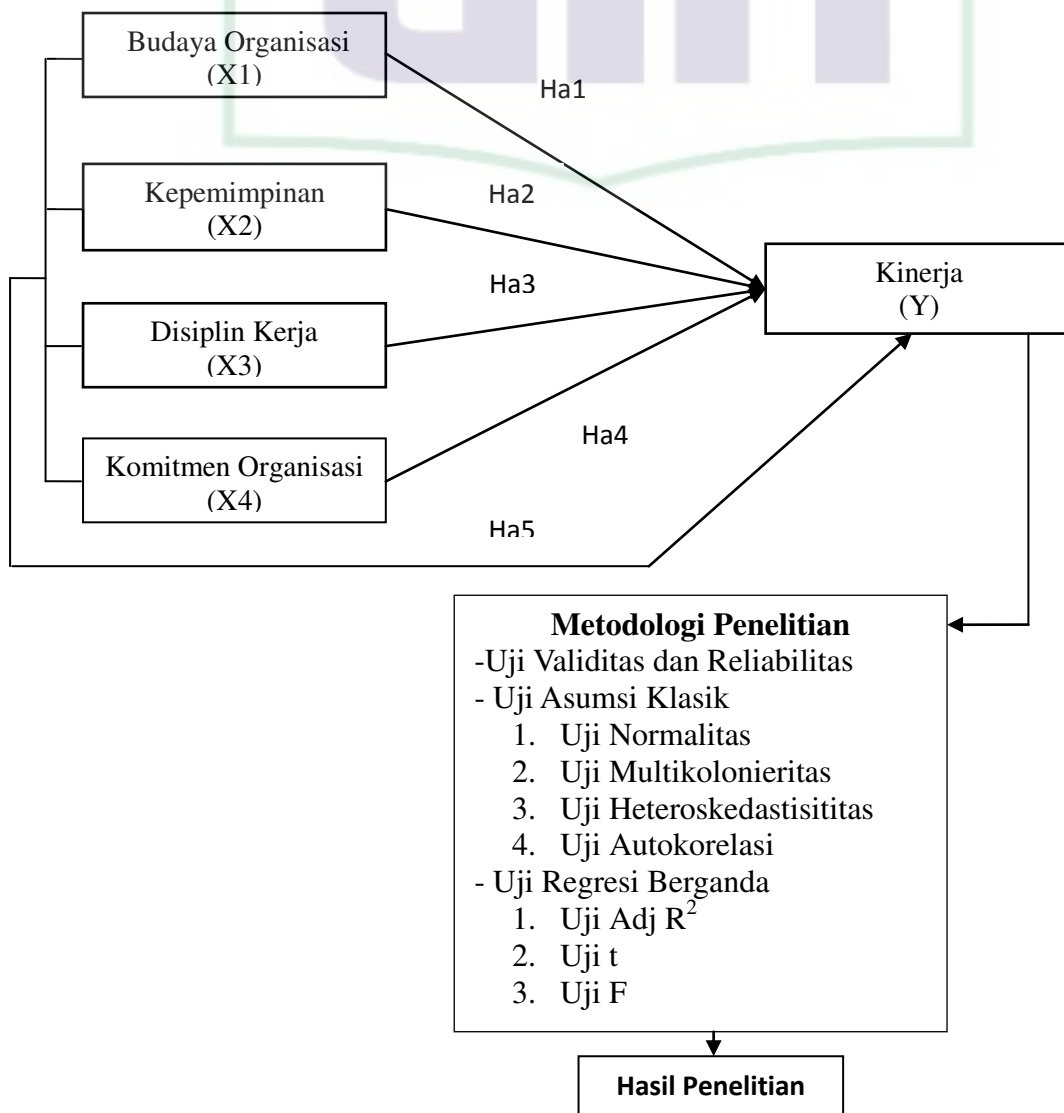
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>		<b>Hasil Penelitian</b>
					organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting (Sekaran, 2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian independen dan variabel dependen.

Berdasarkan landasan teori dari fenomena yang timbul, maka dapat dikembangkan model kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**



#### D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian yaitu:

1.  $H_{o1}$  = Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 $H_{a1}$  = Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_{o2}$  = Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 $H_{a2}$  = Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.  $H_{o3}$  = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 $H_{a3}$  = Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4.  $H_{o4}$  = Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 $H_{a4}$  = Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5.  $H_{o5}$  = Budaya organisasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha5 = Budaya organisasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Ho6 = Masing-masing variabel (Budaya organisasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi) diduga tidak memiliki pengaruh kontribusi berbeda dalam tingkatannya terhadap kinerja karyawan.

Ha6 = Masing-masing variabel (Budaya organisasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi) diduga memiliki pengaruh kontribusi berbeda dalam tingkatannya terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Dompot Dhuafa, yaitu Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa.

#### **B. Metode Penentuan Sampel**

Yayasan Dompot Dhuafa memiliki beberapa unit kerja yang terdiri dari Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya, Direktorat Program, Direktorat Pengembangan Sosial, serta Direktorat Keuangan dan Umum. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa.

Populasi penelitian ini sebesar 77 karyawan Yayasan Dompot Dhuafa Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya. Penelitian ini menggunakan non probability sampling, dijelaskan dalam Siregar (2013:60) dimana setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas

anggota tertentu untuk dipilih tidak diketahui. Teknik non probability sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dijelaskan dalam Budiasih (2001:26) sebagai teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah

1. Karyawan pada Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa
2. Karyawan yang memiliki masa kerja sudah lebih dari dua tahun.

Dengan menggunakan metode *purposive sampling* maka jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yang seluruhnya dijadikan responden.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini dibutuhkan data dan informasi yang akan diolah dan dianalisis sehingga akan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dari penelitian akan permasalahan yang ada. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer (*primary data*)**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). (Indriantoro dan

Supomo, 2002:146-147). Adapun data primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Kuesioner

Angket (*Questionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden terpilih, dan merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Suharso, 2009:89). Peneliti memperoleh data primer dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya, Yayasan Dompot Dhuafa. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan tersebut sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya, Yayasan Dompot Dhuafa.

Dalam Ghozali (2013:47), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:



**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Kode	Kriteria	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

b. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan langsung ke kantor pusat Yayasan Dompot Dhuafa yang ada di Ciputat untuk mengadakan pengamatan langsung dan pengambilan data objek penelitian.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan data sekunder yakni mengumpulkan data dari bahan-bahan atau sumber-sumber bacaan atau kepustakaan. Data sekunder diperoleh peneliti tidak secara langsung yaitu melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak luar) dengan menggunakan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan dengan variabel penelitian.

**D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## 1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (pada kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r$  tabel (degree of freedom) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05

$$(df) = n - 2,$$

$n$  = jumlah sampel

Dalam menentukan validitas suatu koesioner yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, dan bernilai negatif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013:53)

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:48).

Penelitian reliabel ini menggunakan pengukuran dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja seperti yang dikemukakan Imam Ghozali yaitu

pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0.70 (Ghozali, 2013:48).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan analisis grafik normal Probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Tes*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal itu menunjukkan suatu pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal itu menunjukkan pola tidak berdistribusi normal. (Ghozali, 2013:160-163).

Sedangkan uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Tes* yaitu uji yang dapat dilihat dari hasil *Asym.Sig (2-tailed)*. Uji normalitas

berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Tes* yang baik, memiliki hasil *Asym.Sig* harus lebih besar dari 0,05 (Umar, 2010:79).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/toleransi$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2013:105-106).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi,

dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized (Ghozali, 2013:139).

Selain itu uji heteroskedastisitas dapat diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Data tidak mengandung heteroskedastisitas jika signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0.05 (Ghozali, 2013:143).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan Uji *Durbin-Watson* (DW test). (Ghozali, 2013:110).

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163). Model ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu

persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002:211). Variabel independen terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta (harga Y, bila X=0)  
b<sub>1-3</sub> : Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)  
X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi  
X<sub>2</sub> : Kepemimpinan  
X<sub>3</sub> : Disiplin Kerja  
X<sub>4</sub> : Komitmen Organisasi  
e : *error*

Pengujian selanjutnya dalam menganalisis hasil regresi adalah uji determinasi, uji statistik t, dan uji statistik F.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

b. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel, maka didapatkan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tail test yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan  $H_0$  yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ( $=$ ) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan ( $\neq$ ) pada hipotesis alternatif. Tanda ( $=$ ) dan ( $\neq$ ) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto, 2009:88-89).

c. Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Bila nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

## **E. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan berikut dengan definisi operasional dan cara pengukurannya.

### **1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Robbins dan Judge (2008) dalam Melina dan Intan (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert), penilaian tertinggi 5 poin, di mana poin-poin tersebut berdasarkan jawaban yang didapat, yaitu sangat tidak setuju (5 poin), tidak setuju (4 poin), netral (3 poin), setuju (2 poin), dan sangat setuju (1 poin).

### **2. Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Menurut Yulk (2009: 8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta



proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert), penilaian tertinggi 5 poin, di mana poin-poin tersebut berdasarkan jawaban yang didapat, yaitu sangat tidak setuju (1 poin), tidak setuju (2 poin), netral (3 poin), setuju (4 poin), dan sangat setuju (5 poin).

### **3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapainya. Variabel disiplin kerja diukur dengan skala interval (likert) dengan 5 poin yaitu 1 poin untuk sangat tidak setuju, 2 poin tidak setuju, 3 poin cukup setuju, 4 poin setuju dan 5 poin untuk jawaban sangat setuju.

### **4. Komitmen Organisasi ( $X_4$ )**

Sedangkan menurut Sopiah (2008: 157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

. Variabel komitmen organisasi diukur dengan skala interval (likert) dengan 5 poin yaitu 1 poin untuk sangat tidak setuju, 2 poin tidak setuju,

3 poin cukup setuju, 4 poin setuju dan 5 poin untuk jawaban sangat setuju.

### 5. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

. Variabel ini diukur dengan skala ordinal, di mana 5 poin untuk jawaban sangat tidak setuju, 4 poin tiak setuju, 3 poin netral, 2 poin setuju, dan 1 poin sangat setuju.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi (Robbins dan Judge dalam Danang, 2012)	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keberanian karyawan berinovasi pada pekerjaan.</li> </ul>	1	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
	2. Perhatian pada hal-hal rinci/ detail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan cermat dalam pekerjaan</li> </ul>	2	
	3. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengutamakan hasil pekerjaan</li> </ul>	3	
	4. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja berbasiskan tim.</li> </ul>	4	
	5. Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan berorientasi prestasi</li> </ul>	5	
	6. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenyamanan dalam bekerja</li> </ul>	6	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
Kepemimpinan (Hersey dan Blanchard dalam Usman, 2008)	1. <i>Telling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberitahukan instruksi pekerjaan</li> </ul>	7	Ordinal
	2. <i>Selling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendapat Karyawan</li> </ul>	8	
	3. <i>Participating</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelibatan pengambilan keputusan</li> </ul>	9	
	4. <i>Delegating</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendelegasian tugas</li> </ul>	10	
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2011:256)	1. Tujuan dan kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	11	Ordinal
	2. Teladan pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contoh perilaku pemimpin</li> </ul>	12	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
	3. Balas jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Balas jasa yang diberikan</li> </ul>	13	
	4. Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikap adil kepada setiap karyawan</li> </ul>	14	
	5. Waskat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan secara berkala</li> </ul>	15	
	6. Sanksi dan Hukuman	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan sanksi dan hukuman</li> </ul>	16	
	7. Ketegasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketegasan pemimpin dalam bertindak</li> </ul>	17	
	8. Hubungan manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan antara atasan dengan bawahan serta</li> </ul>	18	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
		sesama rekan kerja		
Komitmen organisasi (Allen dan Meyer, dalam Sopiah: 2009)	1. Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetap di organisasi karena keinginan sendiri</li> </ul>	19	Ordinal
	2. Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetap di organisasi karena rasa tanggung jawab</li> </ul>	20	
	3. Komitmen kelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetap di organisasi merupakan suatu kebutuhan</li> </ul>	21	
Kinerja (Wirawan,	1. Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> </ul>	22	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
2009)	2. Perilaku	• Ketelitian	23	
		• Kerja sama	24	
		• Kuantitas	25	
	3. Sifat pribadi	• Pengetahuan	26	
		• Kejujuran	27	

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Organisasi**

Yayasan Dompot Dhuafa adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infak, Sedekah, dan Wakaf), serta dana lainnya yang halal dan legal. Dari perorangan, kelompok, dan organisasi/lembaga. Kelahirannya berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasib dhuafa. Empat orang wartawan itu yaitu Parni Hadi, Haidar Bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo berpadu sebagai Dewan Pendiri lembaga independen Dompot Dhuafa Republika.

Yayasan Dompot Dhuafa Replubika berdiri sejak 2 Juli 1993, namun baru dikukuhkan pada notaris pada tahun 1994 sebagai sebuah yayasan nirlaba. Pembentukan yayasan dilakukan di hadapan Notaris H. Abu Yusuf, S.H tanggal 14 September 1994, diumumkan dalam Berita Negara RI No.163/A.YAY.HKM/1996/PNJAKSEL.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang Pengukuhan Dompot Dhuafa Replubika sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat



nasional. Dan pada 10 Oktober 2001, Dompot Dhuafa Republika dikukuhkan untuk pertama kalinya oleh pemerintah sebagai Lembaga Zakat Nasional (Lembaga Amil Zakat) oleh Departemen Agama RI.

Yayasan Dompot Dhuafa memiliki unit kerja yang terdiri dari Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya, Direktorat Program, Direktorat Pengembangan Sosial, serta Direktorat Keuangan dan Umum. Yayasan Dompot Dhuafa bertempat di Jl.Ir.H. Juanda No.50 Ciputat Indah Permai C28/29 Ciputat Jakarta 15419.

## **2. Visi dan Misi Organisasi**

### **a. Visi**

Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, advokasi dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan.

### **b. Misi**

1. Menjadi gerakan masyarakat dunia yang mendorong perubahan tatanan dunia yang harmonis.
2. Mendorong sinergi dan penguatan jaringan kemanusiaan dan pemberdayaan masyarakat dunia.
3. Mengokohkan peran pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan.
4. Meningkatkan kemandirian, independensi dan akuntabilitas lembaga dalam pengelolaan sumber daya masyarakat dunia.
5. Mentransformasikan nilai-nilai untuk mewujudkan masyarakat religius.

### 3. Tujuan Organisasi

1. Terwujudnya organisasi Dompot Dhuafa dengan standar organisasi global.
2. Terwujudnya jaringan dan aliansi strategis dunia yang kuat.
3. Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-stakeholder dan program untuk terciptanya kesejahteraan masyarakat dunia.
4. Menjadi lembaga filantropi islam international yang transparan dan akuntabel.
5. Membangun sinergi dan jaringan global.
6. Terwujudnya jaringan dan aliansi strategis dunia yang kuat.
7. Menjadi lembaga rujukan di tingkat global dalam program kemanusiaan dan pemberdayaan.
8. Meningkatkan kualitas dan akses masyarakat terhadap program pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan.
9. Mengokohkan peran advokasi untuk mewujudkan sistem yang berkeadilan.
10. Memperkuat volunteerism dan kewirausahaan sosial di masyarakat.
11. Menumbuhkan kepemilikan asset dimasyarakat melalui pengembangan industri kerakyatan
12. Terwujudnya tata kelola organisasi berstandar international.
13. Terwujudnya kemandirian organisasi melalui intensifikasi, ekstensifikasi dan diversifikasi sumber daya organisasi.

14. Terpeliharanya independensi lembaga dari intervensi pihak lain dan *conflict of interest* dalam pengelolaan lembaga.
15. Menumbuh kembangkan semangat inklusifitas dan altruisme.
16. Membangun komunitas berbasis masjid.
17. Melahirkan kader dakwah.
18. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menerapkan nilai dasar islam dalam kehidupan sehari-hari.

#### **4. Nilai-nilai Organisasi**

Nilai-nilai organisasi Yayasan Dompot Dhuafa ialah:

1. Islam
2. Universal
3. Peduli
4. Inovatif
5. Responsif
6. Amanah
7. Profesional

#### **5. Human Capital Organisasi**

Human capital merupakan nama divisi yang mengatur karyawan dompet dhuafa dan human capital tersebut baru saja digunakan pada awal tahun 2013 sebelumnya dompet dhuafa menggunakan istilah HRD. Adapun kebijakan-kebijakan tentang human capital pada dompet dhuafa yang memiliki pengaruh dengan penelitian ini antara lain;

a. Hak dan Kewajiban

1) Kewajiban lembaga

- a) Memberikan pembinaan, pelatihan dan pengawasan kepada amil/karyawan.
- b) Memberikan hak amil sesuai peran dan kinerja amil/karyawan.
- c) Memberikan penjelasan tentang visi, misi dan target yang akan dicapai lembaga kepada para amil/karyawan.

2) Hak lembaga

- a) Menempatkan, memindahkan dan menugaskan setiap amil sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- b) Membuat peraturan yang dipandang perlu bagi kelancaran kegiatan lembaga.

3) Kewajiban amil/karyawan

- a) Menjalankan kegiatan yang diamanahkan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta menaati segala peraturan lembaga yang berlaku.
- b) Menjaga nama baik lembaga.
- c) Mencapai prestasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama dalam suatu periode tertentu.
- d) Menaati tata tertib/peraturan lembaga untuk mencari ridho Allah.

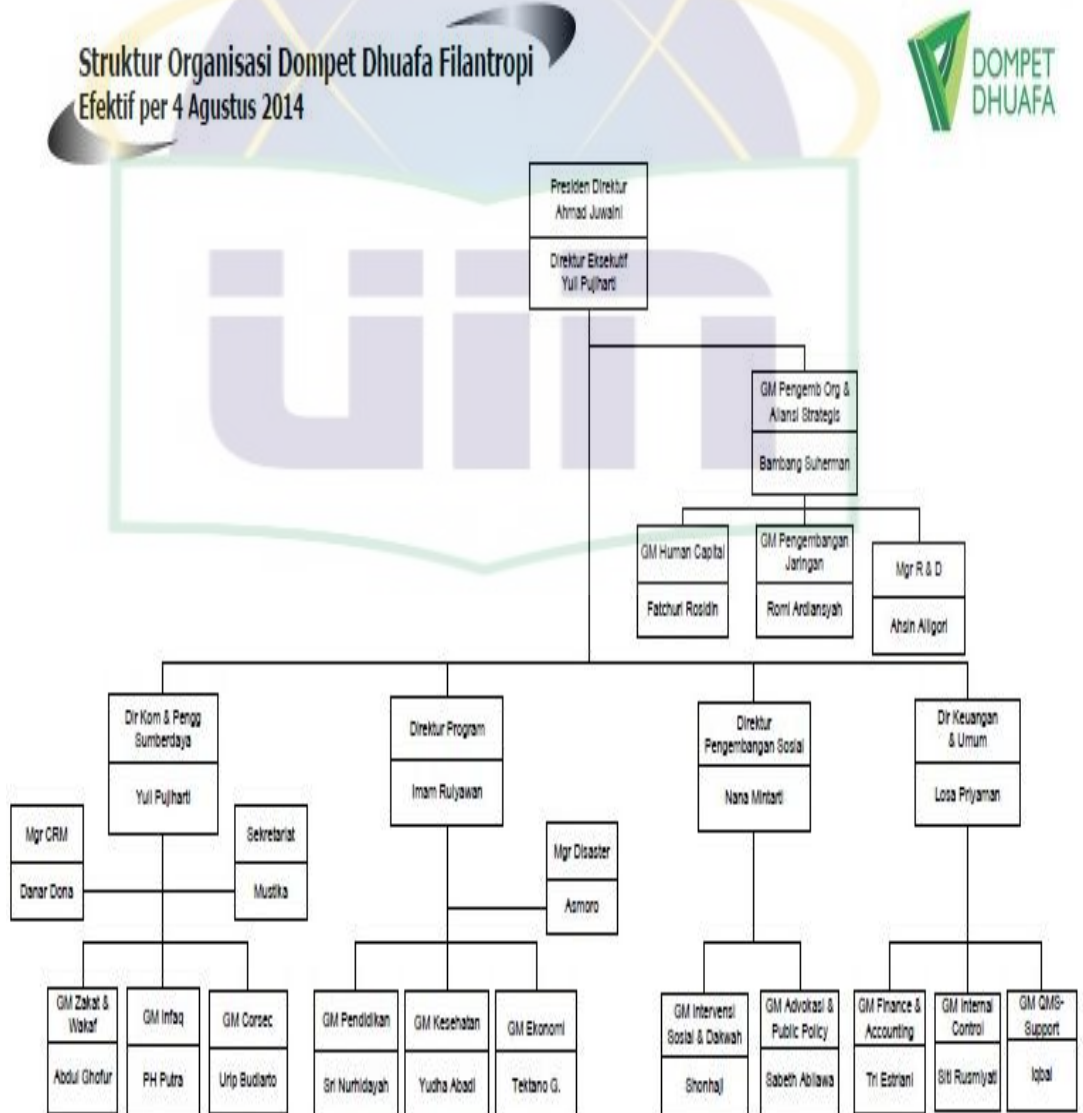
- 4) Hak amil/karyawan
  - a) Mendapatkan hak pokok dan hak tambahan serta hak lain yang telah ditetapkan sesuai dengan amanah dan tanggung jawabnya.
  - b) Mendapatkan waktu dan hari istirahat sesuai dengan ketentuan lembaga.
- b. Tata Tertib Lembaga
  - 5) Ketertiban dalam kegiatan
    - a) Menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, melaksanakan tugas dan kewajibannya, dan menaati perintah dan petunjuk atasannya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
    - b) Memelihara ketertiban dan kebersihan tempat kegiatannya serta menjaga dan memelihara kondisi dan keselamatan inventaris kantor, peralatan, dan barang lainnya yang berada di bawah tanggung jawabnya.
  - 6) Ketertiban waktu kegiatan
    - a) Masuk setiap hari sesuai waktu kegiatan yang ditentukan.
    - b) Setiap amil sampai jenjang manager wajib melakukan presensi.
    - c) Tidak dibenarkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu kegiatan yang telah ditentukan, kecuali telah mendapat ijin dari pimpinan atau dari atasan yang diberi wewenang.
    - d) Amil yang tidak melakukan presensi dianggap tidak hadir.

- e) Amil yang berhalangan hadir, wajib secepatnya sebelum tiba awal waktu kegiatan memberitahukan hal tersebut kepada pimpinan dengan sepengetahuan divisi human capital.
  - f) Apabila berhalangan hadir disebabkan sakit, amil wajib secepatnya dalam kesempatan pertama menyampaikan surat keterangan dari dokter yang merawatnya kepada divisi human capital untuk dilaporkan kepada atasan langsungnya.
  - g) Amil yang tidak hadir tanpa alasan yang sah dapat diberikan surat peringatan tertulis oleh atasan langsungnya dengan sepengetahuan divisi human capital.
- c. Program Benefit dan Tunjangan
1. Program dana pensiun, kematian dan kecelakaan kerja.
  2. Uang duka.
  3. Perawatan kesehatan.
  4. Tunjangan dan sumbangan pernikahan.
  5. Tunjangan pendidikan anak.
  6. Tunjangan hari raya.
  7. Perjalanan dinas.
  8. Pinjaman darurat.
  9. Tunjangan cuti besar.
  10. Penghargaan umroh

## 6. Struktur Organisasi Dompot Dhuafa

Dompot Dhuafa memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dompot Dhuafa**



## B. Pembahasan Hasil Kuesioner

### 1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan menggambarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia/umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase.

#### a. Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	26	55,3%
Wanita	21	44,7%
Jumlah	47	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada direktorat komunikasi dan penggalangan sumberdaya, mayoritas adalah pria yaitu 55,3% sedangkan sisanya wanita yaitu 44,7%. Data ini menggambarkan bahwa pihak direktorat komunikasi dan penggalangan sumber daya yayasan dompet dhuafa cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin pria karena direktorat tersebut lebih banyak melakukan pekerjaan yang menuntut untuk banyak berada di luar ruangan dengan waktu pulang kerja yang tidak menentu seperti melakukan campaign



sosial pada media, press release, mengadakan acara charity di dalam maupun luar kota bahkan luar negeri dan penggalangan dana yang dilakukan di pameran baik itu di indoor (mall dan perkantoran) maupun outdoor saat melakukan canvasing, dll.

**b. Responden berdasarkan usia**

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-30 Tahun	27	57,4%
31-40 Tahun	14	29,8%
>40 Tahun	6	12,8%
Jumlah	47	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa sebanyak 57,4% atau 27 orang berusia antara 20-30 tahun. 29,8% atau 14 orang berusia 31-40 tahun dan sebanyak 12,8% atau 6 orang berusia lebih dari 40 tahun. Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada direktorat komunikasi dan penggalangan sumber daya yayasan dompet dhuafa sebagian besar berusia diantara 20-30 tahun.

**c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	33	70,2%
6-10 Tahun	11	23,4%
>10 Tahun	3	6,4%
Jumlah	47	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.3 responden yang sudah lama bekerja antara 1-5 tahun lebih mendominasi yaitu sebesar 70,2%. hal ini karena rata-rata responden adalah karyawan yang berusia antara 20-30 tahun sehingga masa kerja mereka belum cukup lama antara 1-5 tahun.

**d. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	0	0%
D3	5	10,6%
S1	42	89,4%
Lainnya	0	0%
Jumlah	47	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini dengan tingkat pendidikan Strata satu sebanyak 89,4% atau 42 orang. Dan sisanya memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 10,6% atau 5 orang.

## **C. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2013:52). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n-2$ . Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel pada direktorat komunikasi dan penggalangan sumberdaya. Penulis langsung menyebar kuesioner kepada responden yang berjumlah 47 orang dengan memberikan 28 item pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pernyataan tersebut. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

<b>Pernyataan</b>	<i>corrected item- Total Correlation</i>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>			
BO1	0,634	0,288	Valid
BO2	0,528	0,288	Valid
BO3	0,809	0,288	Valid
BO4	0,885	0,288	Valid
BO5	0,789	0,288	Valid
BO6	0,649	0,288	Valid
<b>Kepemimpinan (X2)</b>			
K1	0,590	0,288	Valid
K2	0,611	0,288	Valid
K3	0,605	0,288	Valid
K4	0,657	0,288	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>			
DK1	0,657	0,288	Valid
DK2	0,690	0,288	Valid
DK3	0,632	0,288	Valid
DK4	0,540	0,288	Valid
DK5	0,488	0,288	Valid
DK6	0,720	0,288	Valid

Tabel Lanjutan

DK7	0,611	0,288	Valid
DK8	0,722	0,288	Valid
Komitmen Organisasi (X4)			
KO1	0,638	0,288	Valid
KO2	0,585	0,288	Valid
KO3	0,804	0,288	Valid
Kinerja (Y)			
Kj1	0,684	0,288	Valid
Kj2	0,582	0,288	Valid
Kj3	0,760	0,288	Valid
Kj4	0,519	0,288	Valid
Kj5	0,574	0,288	Valid
Kj6	0,331	0,288	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,288 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2013:48). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,70$  (Ghozali, 2013:48). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha (<math>&gt;0,070</math>)</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,892	Reliabel
Kepemimpinan	0,800	Reliabel
Disiplin Kerja	0,864	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,812	Reliabel
Kinerja	0,802	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## **2. Analisis Deskriptif**

Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja akan dilihat dari indikator masing-masing variabel. Berikut adalah hasil output kuesioner yang di berikan

kepada responden karyawan Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa.

**a. Budaya Organisasi**

Jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berani berinovasi dalam pekerjaan dan menerima resikonya		4%		47%	49%
2.	Saya selalu memperhatikan hal-hal detail dalam melakukan suatu pekerjaan			4%	70,2%	25,5%
3.	Saya sangat mementingkan hasil pekerjaan dalam bekerja			11%	66%	23%
4.	Saya suka bekerja dalam tim		5%	15%	57%	23%
5.	Saya memiliki sikap kompetitif dengan karyawan lain dalam bekerja			19%	57%	24%
6.	Saya merasa nyaman dalam bekerja saat pimpinan berpihak kepada saya			13%	62%	25%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat dari 47 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel budaya organisasi yang diteliti memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan pada kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya organisasi umumnya baik. Bahwa budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang dapat diterima oleh karyawan.

**b. Kepemimpinan**

Jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan selalu memberitahukan pekerjaan secara detail			19%	58%	23%
2.	Pimpinan meminta pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan.			17%	59,6%	23,4%
3.	Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.			19%	45%	36%
4.	Pimpinan sering			6%	58%	36%



mendelegasikan tugasnya kepada saya.					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat dari 47 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel kepemimpinan yang diteliti memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju, 19% responden menjawab netral dilatar belakangi banyaknya karyawan baru pada saat penelitian ini berlangsung dapat dilihat dari jumlah karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun mendominasi jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebesar 70,2%. Dengan melihat masih lebih tingginya jumlah responden yang memilih pernyataan setuju dan sangat setuju pada kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pemimpin umumnya baik.

### c. Disiplin Kerja

Jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Beban kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kedisiplinan saya.			32%	55%	13%

2.	Keteladanan pemimpin mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja			17%	77%	6%
3.	Balas jasa yang sesuai meningkatkan kedisiplinan saya.			28%	55%	13%
4.	Organisasi yang adil dalam memberikan <i>reward</i> dan sanksi dapat menciptakan kedisiplinan karyawan.			23%	64%	13%
5.	Pengawasan secara berkala meningkatkan kedisiplinan karyawan.			30%	57%	13%
6.	Pemberian sanksi terhadap tindakan indisipliner memacu saya untuk berdisiplin.			14%	75%	11%
7.	Pimpinan bertindak tegas kepada karyawan yang tidak disiplin.		21%	17%	45%	17%

8.	Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja.	6%	34%	54%	6%
----	--	----	-----	-----	----

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat dari 47 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel disiplin kerja yang diteliti memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju. Berdasarkan pernyataan pada kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja umumnya baik. Adapun faktor lain yang mempengaruhi jawaban karyawan pada kuesioner tentang indikator disiplin kerja ialah nilai lembaga yang tertanam lebih pada diri karyawan nilai tersebut adalah islam, peduli, dan amanah. Maka segala hal yang dilakukan karyawan dianggapnya sebagai ibadah dan dalam menjalankannya lembaga mengajarkan untuk amanah. Disamping itu insentif yang diterima sebagai amil dompot dhuafa merupakan hasil dana zakat yang dihimpun dari masyarakat untuk program-program kemanusiaan maka dari landasan tersebut lembaga mencoba menyepadankan bentuk reward dan beban kerja yang diberikan kepada amilnya. Hal inilah yang membuat pernyataan terkait pertanyaan perihal beban kerja yang sesuai dan pemberian reward dan sanksi memiliki pernyataan netral yang cukup besar melebihi 25%.

**d. Komitmen Organisasi**

Jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang bekerja pada Yayasan Dompot Dhuafa.		8,5%	6,4%	53,2%	31,9%
2.	Saya merasa berat untuk meninggalkan Yayasan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.			8,5%	68,1%	23,4%
3.	Saya yakin bahwa kesetiaan pada Yayasan Dompot Dhuafa merupakan hal penting.			4,3%	70,2%	25,5%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat dari 47 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel komitmen organisasi yang diteliti memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan pada kuesioner menunjukkan

bahwa persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi umumnya baik.

**e. Kinerja**

Jawaban responden mengenai variabel kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja**

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja saya .			11%	57%	32%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.			8,5%	66%	25,5%
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan baik.			8%	62%	30%
4.	Saya dapat bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja.			2,1%	74,5%	23,4%
5.	Pengetahuan yang saya miliki mampu meningkatkan kinerja			8%	64%	28%

	saya.					
6.	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.			4,3%	61,3%	34%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

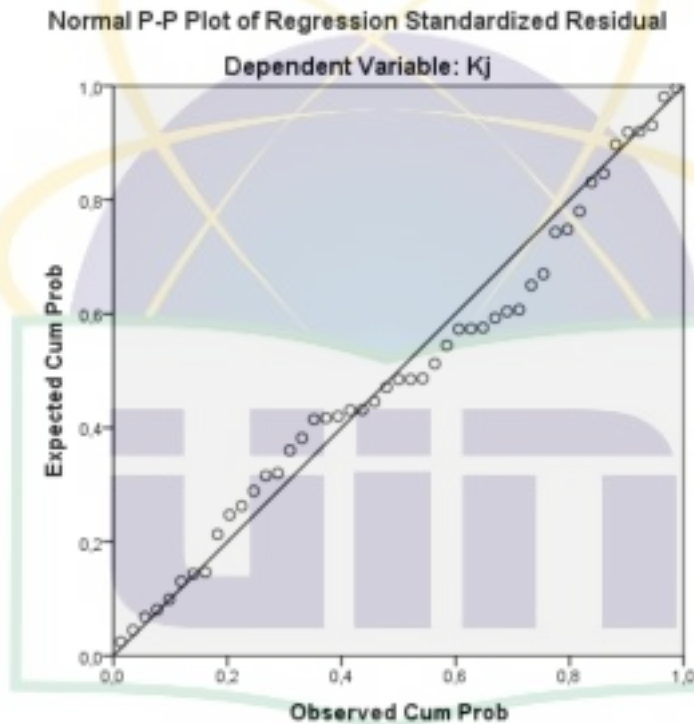
Pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat dari 47 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel kinerja yang diteliti memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan pada kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja umumnya baik.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2011:160). Untuk melihat data distribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber:* Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Berarti grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada  $\alpha$  sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

**Tabel 4.12**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,72160332
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,604

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber:* Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 di atas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,764 dan signifikansi pada 0,604 lebih besar dari 0,05%, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Tingkat kolinieritas dapat ditolerir



adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2013:105-106). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BO	,831	1,203
K	,804	1,245
DK	,810	1,234
KO	,820	1,219

a. Dependent Variable: Kj

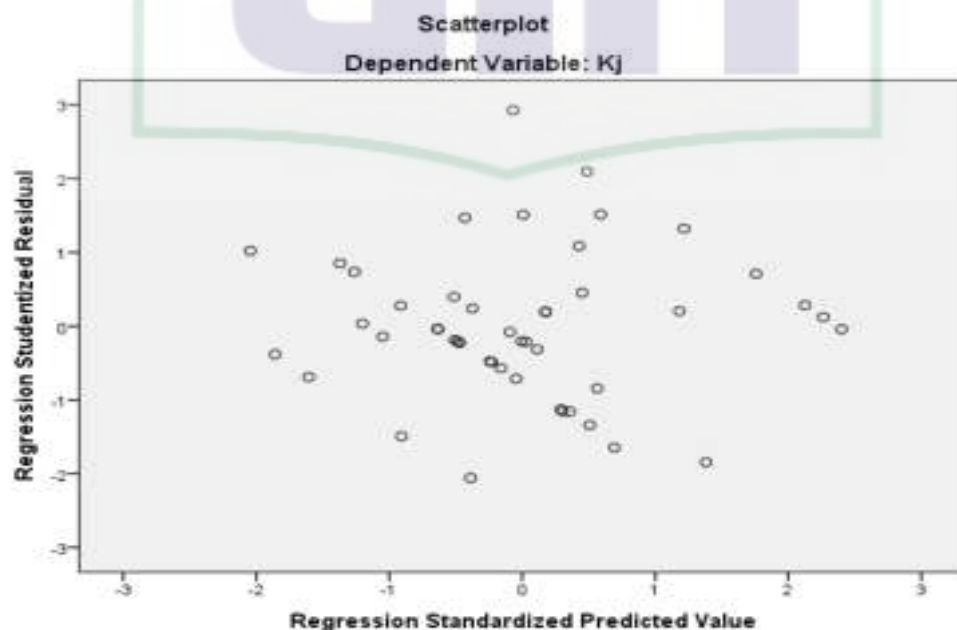
*Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel 4.12 nilai tolerance variabel bebas budaya organisasi sebesar 0,831, kepemimpinan sebesar 0,804, disiplin kerja sebesar 0,810, dan komitmen organisasi sebesar 0,820. Sedangkan nilai VIF variabel bebas budaya organisasi sebesar 1,203, kepemimpinan sebesar 1,245, disiplin kerja sebesar 1,234, dan komitmen organisasi sebesar 1,219. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Gambar di bawah ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber:* Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2013:143).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
BO	,044	,069	,106	,632	,531
1 K	-,001	,100	-,002	-,012	,990
DK	,004	,050	,013	,076	,940
KO	,000	,116	-,001	-,003	,997

a. Dependent Variable: ABSUT

*Sumber:* Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal ini terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Variabel bebas budaya organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,531, kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,990, disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,940, dan komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,997.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji glejser tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan Uji *Durbin-Watson* (*DW test*). (Ghozali, 2013:110). Hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.15:

**Tabel 4.15**

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,528	1,802	2,046

a. Predictors: (Constant), KO, BO, DK, K

b. Dependent Variable: Kj

*Sumber:* Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi pada persamaan regresi tersebut. Hal ini terlihat dari nilai DW sebesar 2,046, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 47 dan jumlah variabel independen 4 ( $k=4$ ), maka nilai di tabel *Durbin Watson* didapatkan nilai sebesar 1,720. suatu data dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai DW lebih besar dari Du

yaitu:  $2,046 > 1,720$  jika dilihat dari rumus autokorelasi nilai watson lebih kecil dari  $4 - dU$  ( $4 - 1,720$ ) = 2,28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (*DW test*) tidak terjadi Autokorelasi.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

##### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

**Tabel. 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,528	1,802

a. Predictors: (Constant), KO, BO, DK, K

b. Dependent Variable: Kj

*Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R.Square*) adalah sebesar 0,528 atau 52,8% semakin besar angka *Adjusted R.Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kelima variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 52,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan selisihnya 47,2% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

masuk dalam penelitian ini. Seperti variabel kompensasi dan motivasi yang juga memiliki faktor besar dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan, karena dengan nilai kompensasi yang rendah dan membuat karyawan kurang termotivasi akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

**b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

**Tabel 4.17  
Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,585	3,529		1,583	,121
BO	,397	,105	,419	3,773	,000
1 K	-,265	,152	-,198	-1,748	,088
DK	,272	,077	,399	3,545	,001
KO	,486	,176	,309	2,761	,009

a. Dependent Variable: Kj

*Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.17 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 5,585 + 0,397 - 0,265 + 0,272 + 0,486 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja  
= Konstanta  
= Koefisien  
X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
X<sub>2</sub> = Kepemimpinan  
X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja  
X<sub>4</sub> = Komitmen Organisasi  
e = Standar error

Melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t diatas dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n - k$  (47-5) yaitu 42 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa:

1) Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3,773 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2,018 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,773 > 2,018$ , karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig, dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,000 < 0,05$  karena sig.  $< \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>01</sub>

ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan direktorat komunikasi dan penggalangan sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwati, Umar Nimran, Margono Setiawan dan Surachman (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan (Studi pada Satuan Kerja Perangkat daerah Provinsi Sulawesi Tenggara)” bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar -1,748 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2,018 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel} = -1,748 < 2,018$  karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,088 > 0,05$ . Karena sig.  $> \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko



Yudhi Setiawan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya” penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,545 dan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 2,018 dengan membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,545 > 2,018$ , karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,001 < 0,05$ . Karena sig.  $< \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dipta A.P dan Susilo T.R (2012) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4) Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,761 dan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 2,018 dengan membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$

tabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,761 > 2,018$ , karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,009 < 0,05$ . Karena sig.  $< \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)” dalam penelitian ini menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas terlihat masing-masing variabel memiliki nilai beta yaitu: variabel budaya organisasi memiliki nilai beta sebesar 0,397, kepemimpinan memiliki nilai beta sebesar -0,265, variabel disiplin kerja memiliki nilai beta 0,272 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai beta sebesar 0,486. Hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai beta dapat disimpulkan bahwa  $H_6$  diterima dan  $H_{06}$  ditolak, artinya masing-masing

variabel (budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi) diduga memiliki pengaruh kontribusi berbeda dalam tingkatannya terhadap kinerja karyawan. Dari masing-masing nilai beta dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai beta lebih besar dibandingkan nilai beta variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Sehingga variabel budaya organisasi dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

**c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2013:98).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	179,873	4	44,968	13,853	,000 <sup>b</sup>
Residual	136,340	42	3,246		
Total	316,213	46			

a. Dependent Variable: Kj

b. Predictors: (Constant), KO, BO, DK, K

*Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  diatas sebesar 13,853 lebih besar daripada 4 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat  $df_1=k-1(5-1)$  dan  $df_2= n-k (47-5)$  pada alpha 0,05 ( $F_{0,05(4)(42)}$ ). Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel} (13,853 > 2,59)$  maka hipotesis alternatif diterima.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
6. Diantara budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah

komitmen organisasi dengan nilai beta sebesar 0,486.

7. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*), variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 52,8%. Sedangkan selisihnya 47,2% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan implikasi sebagai berikut:

### **1. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel ada pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti akan memberikan beberapa masukan dan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Direktorat Komunikasi dan Penggalangan Sumberdaya Yayasan Dompot Dhuafa, diantaranya:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya budaya yang diciptakan dalam Yayasan Dompot Dhuafa sudah cukup baik karena dapat menciptakan kepribadian dan kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja sehingga dapat mendukung dalam peningkatan kinerja

karyawan. Kami berharap Dompot Dhuafa dapat terus mempertahankan budaya organisasi yang baik ini dan mengembangkannya sesuai dengan kebutuhan yayasan untuk masa depan.

- b. Peran pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam Yayasan Dompot Dhuafa sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun dikarenakan kurangnya jumlah pemimpin yang menaungi beberapa divisi serta pemimpin terlalu memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kurang pengawasan membuat pengaruh pemimpin pada karyawan kurang terlalu berdampak. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, pemimpin memiliki suatu upaya dan usaha yang lebih optimal, sehingga tujuan antara pemimpin dan karyawan dapat saling terpenuhi. Tercapainya tujuan pimpinan dan karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan dapat terwujud dengan baik.
- c. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya tingkat kedisiplinan dalam bekerja di Yayasan Dompot Dhuafa cukup baik. Dengan meningkatkan dan menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja pada diri karyawan dapat membuat kinerja mereka lebih optimal dan maksimal, dengan kinerja optimal dan maksimal tujuan yayasan lebih mudah untuk tercapai dan terwujud.

d. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan pada Yayasan Dompot Dhuafa memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi pada organisasi diharapkan dapat mempermudah yayasan untuk mewujudkan visi dan misinya.

## 2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang memiliki tema yang sesuai dengan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian berikutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain Yayasan Dompot Dhuafa. Dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut tentu berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azzaini, Jamil. 2003. *“Arsitektur Strategik Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Dhuafa Replubika”*. Hak milik Institut Pertanian Bogor
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012. *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.170, No.170-187.
- Chistina Tri Setyorini, dkk. 2012. *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT))”*. Media Riset Akuntansi, Vol. 2, No. 1.
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *“MSDM Abad 21”*. Jakarta: Nusantara Conselling.
- Dewi Urip Wahyuni. 2011. *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada STS di Surabaya)”*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2, No.1, 99-117.
- Dipta A.P dan Susilo T.R. 2012. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi”*. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro, Vol.1, No.1.
- Ester S dan Wayan, 2011. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar”*.

- Eko Yudhi Setiawan. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Traksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya”*. Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, Vol.1, No.1.
- Ghozali, Imam. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Abdul. 2012. *“Pedoman Penulisan Skripsi”*. Jakarta: FEB UIN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru Susetyo, dkk. 2012. *“Selamatkan Gerakan Zakat: Catatan-Catatan Kritis atas Undang-Undang no. 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat”*. Jakarta: Koalisi Masyarakat Zakat (KOMAZ).
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. PEI HAI International Wiratama Indonesia)”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 2, 124-135.
- Irfan Syauqi B, 2009. *“Analisis Peran Zakat dalam Mengurangi Kemiskinan: Studi Kasus Dompot Dhuafa Republika”*. Jurnal Pemikiran dan Gagasan, Vol.2.
- Maryani, dkk. 2008. *“Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan pada Perusahaan ritel di Sulawesi Selatan”*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono. 2009. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sunoyo, Danang. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2010. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2013. *“Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2008. *“Desain penelitian MSDM dan PERILAKU KARYAWAN: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah”*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2009. *“Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.

#### **Website:**

Artikel tentang “Dari Potensi Rp 217 Triliun, Hanya 1% Dana Zakat yang Berkumpul”.

Artikel diakses pada tanggal 29 Desember 2014. Dari <http://www.tribunnews.com/bisnis/2014/10/29/potensi-zakat-di-indonesia-mencapai-rp-217-triliun>

Artikel tentang “Peranan dan Kontribusi Zakat Dalam Pengentasan Kemiskinan dan Kaitannya Dengan Perubahan Struktur Perekonomian”. Artikel diakses pada tanggal 21 Juni 2014. Dari

<http://www.nasionalxpos.co.id/2013/03/peranan-dan-kontribusi-zakat-dalam.html>

Artikel tentang “Potensi Zakat di Indonesia Mencapai Rp 217 Triliun”. Artikel diakses pada tanggal 5 Januari 2015. Dari

<http://www.worldbank.org/in/news/press-release/2014/09/23/poverty-reduction-slows-inequality-increases-world-bank-reports>

Artikel tentang “Bank Dunia: Penurunan Kemiskinan di Indonesia Melambat”. Artikel diakses pada 24 Maret 2015. Dari

<http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2014/09/23/295392/bank-dunia-penurunan-kemiskinan-di-indonesia-melambat-diunduh-24-maret-2015>

Artikel tentang “Laporan Kinerja Dompot Dhuafa 2014 dalam Menyalurkan Himpunan Dana”. Artikel diakses pada tanggal 5 Mei 2015. Dari

<http://www.muslimdaily.net/berita/laporan-kinerja-dompot-dhuafa-2014-dalam-menyalurkan-himpunan-dana.html>.

Kementerian Agama. “Undang-Undang No.23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat”. Di akses pada tanggal 25 Mei 2013. Dari [www.kemenag.go.id](http://www.kemenag.go.id)

## Lampiran I

### Karakteristik Responden

- Nama : \_\_\_\_\_  
(boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Umur :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  ≥41 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3  S1  Lainnya
- Lama Bekerja :  <1 Tahun  1-5 Tahun  
 6-10 Tahun  ≥11 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner: Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel.

- Pilihan Jawaban sebagai berikut:
- STS** : Sangat Tidak Setuju
- TS** : Tidak Setuju
- N** : Netral
- S** : Setuju
- SS** : Sangat Setuju

#### 1. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berani berinovasi dalam pekerjaan dan menerima resikonya					
2.	Saya selalu memperhatikan hal-hal detail dalam melakukan suatu pekerjaan					
3.	Saya sangat mementingkan hasil pekerjaan dalam bekerja					
4.	Saya suka bekerja dalam tim					
5.	Saya memiliki sikap kompetitif dengan karyawan lain dalam bekerja					
6.	Saya merasa nyaman dalam bekerja saat pimpinan berpihak kepada saya					

## 2. Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) belum

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7.	Pimpinan selalu memberitahukan pekerjaan secara detail					
8.	Pimpinan meminta pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan.					
9.	Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.					
10.	Pimpinan sering mendelegasikan tugasnya kepada saya.					

## 3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
11.	Beban kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kedisiplinan saya.					
12.	Keteladanan pemimpin mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja					
13.	Balas jasa yang sesuai meningkatkan kedisiplinan saya.					
14.	Organisasi yang adil dalam memberikan <i>reward</i> dan sanksi dapat menciptakan kedisiplinan karyawan.					
15.	Pengawasan secara berkala meningkatkan kedisiplinan karyawan.					
16.	Pemberian sanksi terhadap tindakan indisipliner memacu saya untuk berdisiplin.					
17.	Pimpinan bertindak tegas kepada karyawan yang tidak disiplin.					
18.	Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja.					

## 4. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_4$ )

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya merasa senang bekerja pada Yayasan Dompot Dhuafa.					
20.	Saya merasa berat untuk					

	meninggalkan Yayasan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
<b>21.</b>	Saya yakin bahwa kesetiaan pada Yayasan Dompot Dhuafa merupakan hal penting.					

### 5. Variabel Kinerja (Y)

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>22.</b>	Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja saya .					
<b>23.</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
<b>24.</b>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan baik.					
<b>25.</b>	Saya dapat bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja.					
<b>26.</b>	Pengetahuan yang saya miliki mampu meningkatkan kinerja saya.					
<b>27.</b>	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.					

## Lampiran II

### 1. Hasil Kuesioner variabel budaya organisasi (X1)

Resp	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	5	5	26
3	5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	5	5	4	4	28
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	3	3	3	21
9	4	4	3	3	3	3	20
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	3	3	3	4	20
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	4	4	5	26
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	4	4	4	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	4	4	4	5	26
21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	4	4	4	3	3	22
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	3	3	4	23
30	5	4	5	4	4	4	26
31	5	4	4	3	3	4	23
32	4	4	4	2	3	4	21
33	5	4	4	3	4	3	23
34	2	4	4	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	2	4	4	5	4	4	23



38	5	5	5	5	4	4	28
39	5	5	3	2	3	3	21
40	5	4	5	4	4	4	26
41	5	5	3	2	3	3	21
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	3	4	4	23
47	5	3	4	5	4	4	25

2. Hasil kuesioner variabel kepemimpinan (X2)

Resp	K1	K2	K3	K4	Jumlah
1	3	3	5	4	15
2	4	4	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	16
6	5	4	5	5	19
7	5	4	5	4	18
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	5	17
10	3	4	4	4	15
11	4	4	4	4	16
12	4	4	5	4	17
13	4	4	4	4	16
14	4	3	4	4	15
15	4	4	4	3	15
16	4	4	5	5	18
17	4	4	5	4	17
18	3	3	3	3	12
19	4	5	5	5	19
20	4	4	5	4	17
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	4	13
23	4	5	4	5	18
24	5	5	5	5	20
25	4	5	4	5	18
26	5	5	5	5	20
27	5	5	4	5	19
28	4	4	5	5	18
29	4	4	5	5	18

30	4	4	4	5	17
31	3	4	3	4	14
32	3	3	3	5	14
33	3	5	3	4	15
34	5	5	5	5	20
35	3	5	3	4	15
36	4	5	4	5	18
37	4	4	4	4	16
38	4	3	4	4	15
39	4	4	4	4	16
40	5	4	3	4	16
41	4	4	4	4	16
42	5	3	5	4	17
43	5	4	5	4	18
44	5	4	4	4	17
45	4	4	3	4	15
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16

### 3. Hasil kuesioner variabel disiplin kerja (X3)

Resp	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	3	3	3	3	3	4	4	4	27
7	3	3	3	3	3	4	4	4	27
8	3	3	3	3	3	3	2	3	23
9	3	3	3	3	4	3	3	3	25
10	4	4	4	4	3	3	2	3	27
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	1	3	3	3	2	3	21
13	4	4	4	3	3	3	4	4	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	3	4	4	2	4	29
16	3	4	3	4	3	4	4	4	29
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30
19	3	4	4	3	4	3	3	3	27
20	3	4	4	2	3	4	4	4	28

21	3	4	5	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	4	3	4	3	3	28
23	4	4	3	3	4	4	3	3	28
24	4	4	3	4	4	4	3	3	29
25	3	4	4	4	3	4	4	3	29
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	3	4	4	4	4	4	4	3	30
28	4	4	3	3	4	5	2	2	27
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	4	4	3	4	4	4	2	2	27
31	4	4	2	4	4	4	2	2	26
32	3	4	4	4	3	5	4	4	31
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	4	3	4	5	5	4	2	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
36	5	5	4	4	4	4	5	4	35
37	3	3	4	4	4	4	3	3	28
38	5	5	5	4	4	4	5	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	4	5	4	38
41	4	4	5	5	4	4	5	4	35
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31
43	4	4	5	5	5	5	5	4	37
44	4	4	2	4	4	4	2	3	27
45	4	4	3	4	4	4	2	3	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32

#### 4. Hasil kuesioner variabel komitmen organisasi (X4)

Resp	KO1	KO2	KO3	Jumlah
1	4	4	4	12
2	4	5	5	14
3	2	4	3	9
4	5	5	5	15
5	3	3	4	10
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	3	4	11
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	5	5	14

12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	3	4	4	11
16	4	5	4	13
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	2	3	3	8
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	5	4	4	13
30	5	4	5	14
31	5	4	4	13
32	4	4	4	12
33	5	4	4	13
34	2	4	4	10
35	5	4	4	13
36	5	5	5	15
37	2	4	4	10
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	5	4	5	14
41	5	5	5	15
42	5	5	5	15
43	5	5	5	15
44	3	3	4	10
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	5	4	4	13

5. Hasil kuesioner variabel kinerja (Y)

Resp	Kj1	Kj2	Kj3	Kj4	Kj5	Kj6	Jumlah
1	4	4	5	4	5	5	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	5	3	25

4	5	5	5	4	4	5	28
5	3	3	3	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	4	4	4	23
9	3	4	3	4	3	4	21
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	3	3	4	4	21
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	3	5	4	4	4	24
16	5	5	5	4	5	4	28
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	3	4	25
22	4	4	4	4	3	5	24
23	5	5	5	4	4	5	28
24	3	3	3	4	4	4	21
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	5	5	4	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	5	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	3	4	5	3	4	23
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	5	4	4	5	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	4	5	5	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	5	4	25
46	4	4	4	4	4	4	24

47	5	5	5	5	5	5	30
----	---	---	---	---	---	---	----

### Lampiran III

#### Hasil SPSS

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,892	6

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	20,40	5,200	,634	,637	,884
BO2	20,70	5,589	,528	,666	,898
BO3	20,75	4,829	,809	,863	,858
BO4	20,80	4,484	,885	,896	,844
BO5	20,75	4,513	,789	,835	,860
BO6	20,60	4,779	,649	,846	,885

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,800	,802	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	12,60	2,042	,590	,376	,762
K2	12,65	2,134	,611	,406	,755
K3	12,15	1,924	,605	,401	,755
K4	12,40	1,832	,657	,458	,728

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,864	,876	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	25,15	11,397	,657	,693	,843
DK2	25,05	11,945	,690	,696	,845
DK3	25,20	10,695	,632	,696	,846
DK4	25,30	11,800	,540	,573	,855
DK5	25,25	11,987	,488	,306	,860
DK6	25,05	11,313	,720	,692	,837
DK7	25,25	9,882	,611	,743	,857
DK8	25,00	10,947	,722	,822	,835

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,825	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	8,30	,958	,638	,521	,780
KO2	8,05	1,103	,585	,423	,821
KO3	8,05	1,103	,804	,649	,630

**Reliability Statistics**

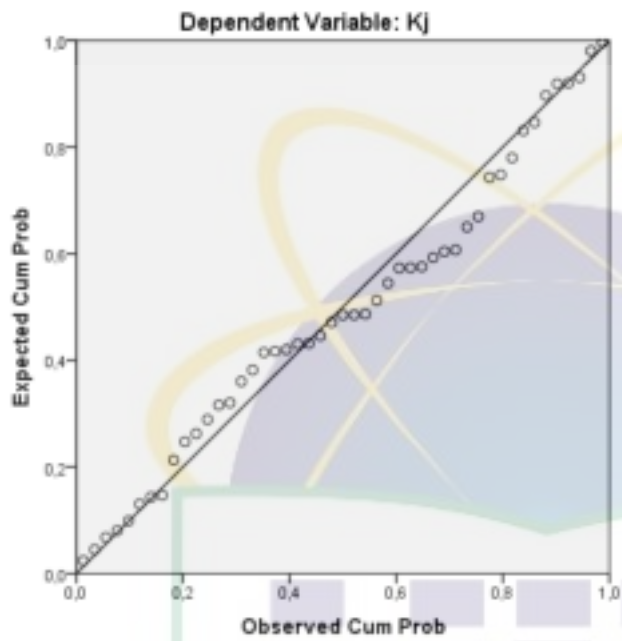
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,802	,808	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	20,50	3,421	,684	,678	,740
KJ2	20,50	4,158	,582	,423	,767
KJ3	20,45	3,418	,760	,626	,718
KJ4	20,55	4,787	,519	,302	,790
KJ5	20,35	4,134	,574	,377	,769
KJ6	20,40	4,463	,331	,300	,824



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,72160332
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,604

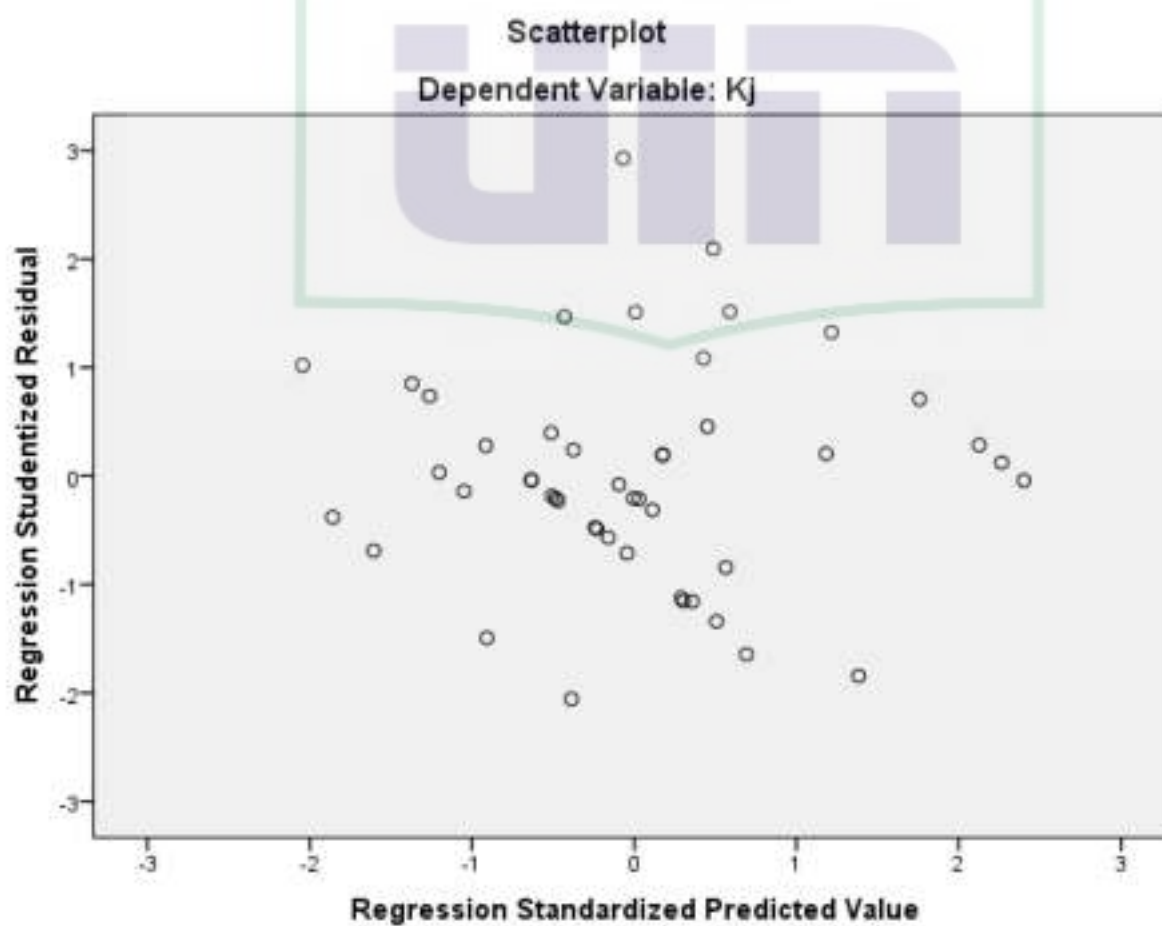
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,585	3,529		1,583	,121		
BO	,397	,105	,419	3,773	,000	,831	1,203
1 K	-,265	,152	-,198	-1,748	,088	,804	1,245
DK	,272	,077	,399	3,545	,001	,810	1,234
KO	,486	,176	,309	2,761	,009	,820	1,219

a. Dependent Variable: Kj



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,099	2,322		,042	,966
	BO	,044	,069	,106	,632	,531
	K	-,001	,100	-,002	-,012	,990
	DK	,004	,050	,013	,076	,940
	KO	,000	,116	-,001	-,003	,997

a. Dependent Variable: ABSUT

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,528	1,802	2,046

a. Predictors: (Constant), KO, BO, DK, K

b. Dependent Variable: Kj

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,873	4	44,968	13,853	,000 <sup>b</sup>
	Residual	136,340	42	3,246		
	Total	316,213	46			

a. Dependent Variable: Kj

b. Predictors: (Constant), KO, BO, DK, K

Ciputat, 5 Oktober 2015

No : 179/DD/CorSec/S-Ket.X/2015

Perihal : Surat Keterangan Riset

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini kami menerangkan, bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Bayu Dwi Nugroho

NIM : 109081000083

Asal Kampus : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Telah melakukan proses riset di Dompot Dhuafa untuk kepentingan penulisan tugas akhir dengan judul skripsi "**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)**".

Untuk kepentingan evaluasi dan perkembangan lembaga kami, mohon agar Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta atau mahasiswa yang bersangkutan dapat memberikan *copy* hasil penelitian tersebut apabila telah selesai penulisan.

Demikian surat keterangan riset ini kami susun agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wa'alaikumsalam Wr. Wb.*

Hormat kami,



**Salman Al-Farisi**

*Manager Corporate Secretary*

