

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA  
ORGANISASI DI PANTI ASUHAN NURUL ISHLAH  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Cindi Putri Rahmawati**

**NIM. 19410077**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA  
ORGANISASI DI PANTI ASUHAN NURUL ISHLAH  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh  
**Cindi Putri Rahmawati**  
**NIM.19410077**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA  
ORGANISASI DI PANTI ASUHAN NURUL ISHLAH  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

Cindi Putri Rahmawati

NIM. 19410077

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



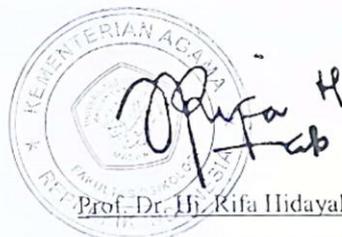
Andik Rony Prawan, M.Si.

NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DI  
PANTI ASUHAN NURUL ISHLAH  
KOTA MALANG**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 2023

**Susunan Dewan Penguji**

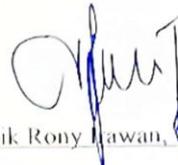
Sekretaris Penguji



Nurul Shofiah, M.Pd.

NIP. 19900627201802012201

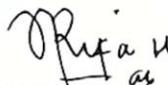
Ketua Penguji



Andik Rony Hawan, M.Si.

NIP. 197311221999031003

Penguji Utama



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cindi Putri Rahmawati

NIM : 19410077

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing atau pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 9 Maret 2023

Penulis,



Cindi Putri Rahmawati

NIM. 19410077

## **MOTTO**

“Kunci kepemimpinan yang sukses saat ini adalah pengaruh,  
bukan wewenang”

**John C. Maxwell**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Orang tua, keluarga, guru-guru, teman-teman, serta semua orang yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.

Dan untuk diriku sendiri, terima kasih sudah memberanikan diri untuk selalu berproses sampai sejauh ini.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.* Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini. Sholawat serta salam juga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Dengan selesainya penelitian skripsi ini yang berjudul ***“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang”*** saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa penulisan penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan tentunya masih ada yang perlu diperbaiki oleh peneliti selanjutnya.

Penelitian ini tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi sekaligus Dosen wali selama menempuh masa perkuliahan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd selaku kepala jurusan S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si. selaku Dosen pembimbing utama yang selalu telaten dalam memberikan banyak masukan dan arahan dalam proses penelitian ini agar peneliti dapat berjalan dengan baik dan benar
5. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing dua yang juga memberikan banyak masukan mengenai kepenulisan pada penelitian skripsi ini.
6. Dosen penguji yang telah memberi masukan dan arahan demi kesempurnaan penelitian ini.

7. Segenap civitas akademik Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya selama masa perkuliahan.
8. Bapak Zainur Rozikin selaku Pamong di Pantii Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang yang telah menerima saya dengan baik dan terbuka selama pelaksanaaakn Praktik Kerja Lapangan Merdeka Belajar dan penelitian skripsi
9. Seluruh pengurus Pantii Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang yang telah bekerja sama selama masa penelitian
10. Kedua orang tua, Ayah dan Ibu serta Adik yang senantiasa memberikan do'a, semangat, serta motivasi kepada peneliti sampai saat ini
11. Seluruh teman-teman di angkatan 2019, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.
12. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Peneliti mengucapkan beribu terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang sudah terlibat dalam penyusunan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak.

Malang, 9 Maret 2023

Cindi Putri Rahmawati

NIM. 19410077

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xviii
تجريدی.....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Budaya Organisasi .....	8
1. Definisi Budaya Organisasi .....	8
2. Aspek Budaya Organisasi .....	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	12
B. Kepemimpinan.....	13
1. Definisi Kepemimpinan .....	13
2. Aspek Kepemimpinan.....	14
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	16
C. Kerangka Konseptual.....	17
D. Hipotesis Penelitian .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Desain Penelitian .....	19
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
C. Definisi Operasional .....	20

D. Populasi dan Sampel .....	21
E. Instrumen Penelitian .....	22
F. Validitas dan Reliabilitas .....	27
G. Analisis Data.....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian .....	35
C. Pembahasan.....	50
1. Tingkat Kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang ..	50
2. Tingkat Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang .....	53
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian .....	21
Tabel 3.2 Budaya Organisasi.....	24
Tabel 3.3 Kepemimpinan .....	26
Tabel 3.4 Kategorisasi .....	30
Tabel 4.1 Hasil uji validitas skala Budaya Organisasi .....	36
Tabel 4.2 Hasil uji validitas skala Kepemimpinan.....	37
Tabel 4.3 Klasifikasi skor reliabilitas .....	38
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas skala Budaya Organisasi .....	38
Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas skala Kepemimpinan.....	39
Tabel 4.6 Kategorisasi Data .....	41
Tabel 4.7 Hasil dari kategorisasi data .....	42
Tabel 4.8 Kategorisasi Data .....	44
Tabel 4.9 Hasil dari kategorisasi data skala kepemimpinan .....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas .....	48
Tabel 4.13 Coefficient.....	49
Tabel 4.14 Model Summary .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Budaya Organisasi .....	42
Gambar 4.2 Diagram Kepemimpinan .....	45

## ABSTRAK

Cindi Putri Rahmawati, 19410077, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si., Nurul Shofiah, M.Pd.

---

Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku seseorang yang telah dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi yaitu dengan tujuan setiap individual untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data sampel jenuh. Subjek dalam penelitian ini adalah 30 subjek yang berasal dari anggota pengurus di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kepemimpinan dan skala budaya organisasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis regresi sederhana.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada di kategori sedang dengan perolehan persentase sebesar 80%, kemudian pada variable budaya organisasi berada di kategori sedang dengan perolehan persentase sebesar 75%. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap budaya organisasi dengan persamaan regresi  $Y = 23,582 + 0,522X$  dengan besar  $R \text{ Square} = 0,383$ . Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap budaya organisasi (Y) adalah sebesar 38,3% sedangkan 61,7% budaya organisasi dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Pemimpin, Budaya Organisasi

## ABSTRACT

Cindi Putri Rahmawati, 19410077, Influence of Leadership on Organizational Culture at the Nurul Ishlah Orphanage in Malang City, Thesis, Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Supervisor : Andik Rony Irawan, M.Si., Nurul Shofiah, M.Pd.

---

Leadership is a pattern of someone's behavior that has been designed to integrate organizational goals, namely with the goals of each individual to achieve certain goals in the organization. Organizational culture is the basic philosophy of the organization which contains shared beliefs, norms and values which are the core characteristics of how to do things in the organization.

This study aims to determine the influence of leadership on organizational culture at the Nurul Ishlah Orphanage in Malang City. The method used in this research is a quantitative approach with saturated sample data collection techniques. The subjects in this study were 30 subjects who came from board members at the Nurul Ishlah Orphanage, Malang City. This study uses two scales, namely the leadership scale and the organizational culture scale. Analysis of the data used in this study is the assumption test, descriptive analysis, and simple regression analysis.

The results of the study show that the level of leadership at the Nurul Ishlah Orphanage is in the medium category with an acquisition percentage of 80%, then the organizational culture variable is in the moderate category with an acquisition percentage of 75%. Leadership has a positive influence on organizational culture with a regression equation  $Y = 23.582 + 0.522X$  with a large R Square = 0.383. So it can be interpreted that the influence of leadership (X) on organizational culture (Y) is 38.3% while 61.7% of organizational culture is influenced by other variables not examined.

**Keywords :** Leadership, Leaders, Organizational Culture

## تجريدي

سيندي بوتري رحماوتي ، 19410077 ، تأثير القيادة على الثقافة التنظيمية في دار الأيتام نور الإشلال في مدينة مالانج ، أطروحة ، كلية علم النفس ، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج ، 2023

مستشار محاضر: أنديك روني إيراوان ماجستير ، نورول شوفية ماجستير

القيادة هي نمط لسلوك شخص ما تم تصميمه لدمج الأهداف التنظيمية ، وبالتحديد مع أهداف كل فرد لتحقيق أهداف معينة في المنظمة. الثقافة التنظيمية هي الفلسفة الأساسية للمنظمة التي تحتوي على معتقدات ومعايير وقيم مشتركة وهي الخصائص الأساسية لكيفية القيام بالأشياء في المنظمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة على الثقافة التنظيمية في دار الأيتام في مدينة مالانج. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي منهج كمي مع تقنيات جمع بيانات العينة المشبعة. كانت الموضوعات في هذه الدراسة 30 شخصًا من أعضاء مجلس الإدارة في دار نور إشلال للأيتام في مدينة مالانج. تستخدم هذه الدراسة مقياسين هما مقياس القيادة ومقياس الثقافة التنظيمية. تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هو اختبار الافتراض والتحليل الوصفي وتحليل الانحدار البسيط

بينت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة في دار أيتام نور الإشلال في الفئة المتوسطة بنسبة استحواذ 80% ، ثم متغير الثقافة التنظيمية في الفئة المتوسطة بنسبة استحواذ 75%. للقيادة تأثير إيجابي على الثقافة التنظيمية مع كبير  $0.383 = R$ . لذلك يمكن تفسير أن تأثير القيادة  $R$  مع مربع  $Y = 23.582 + 0.522X$  معادلة الانحدار هو 38.3% بينما 61.7% من الثقافة التنظيمية تتأثر بمتغيرات أخرى لم يتم (Y) على الثقافة التنظيمية (X) فحصها

**الكلمات المفتاحية:** القيادة ، القادة ، الثقافة التنظيمية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi merupakan salah satu hal tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan, karena dalam berjalannya sebuah organisasi sangat dibutuhkan pemimpin yang kuat. Dalam perkembangan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin. Pemimpin dapat bertindak dengan benar dalam mengelolah organisasi, tetapi pemimpin juga dapat terluput dari kesalahan. Pemimpin juga diharapkan mampu menangkap harapan dari para pengikutnya. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan mampu mengakomodasi harapan pengikutnya sehingga mendapat dukungan penuh untuk mencapai tujuan organisasi yang dibebankan pada pemimpin.

Peranan pemimpin sangat menentukan terutama apabila diperlukan perubahan budaya organisasi, terlebih lagi dalam perkembangan global dimana terjadi interaksi antarbudaya yang satu dengan budaya yang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mempelajari sebuah budaya organisasi, memiliki kemampuan dalam mengelola budaya organisasi sesuai dengan tingkat pertumbuhan organisasi serta strategi yang dibangun dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang mampu mengembangkan organisasi dengan mengelola budaya organisasi sejalan dengan perkembangan global dimana terdapat perbedaan budaya antar negara dapat dikatakan sebagai seorang

pemimpin yang cerdas. Pemimpin cerdas budaya adalah seorang pemimpin yang dapat memahami dan mampu mengelola perbedaan budaya. Sama halnya dalam sebuah organisasi, perbedaan budaya dapat terjadi antara sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga apabila seseorang ditempatkan dan mampu beroperasi pada organisasi yang lain maka orang tersebut termasuk pada orang yang cerdas budaya.

Schein (2010) menyatakan bahwa budaya biasanya berasal dari tiga sumber, diantaranya adalah 1) keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi dari pendiri organisasi, 2) pengalaman pembelajaran anggota kelompok ketika organisasi berkembang, dan 3) keyakinan, nilai-nilai dan asumsi baru yang dibawa oleh anggota dan pemimpin baru. Organisasi tidak terbentuk secara spontan dan kebetulan. Namun, organisasi berorientasi pada tujuan, mempunyai maksud spesifik, dan diciptakan karena satu atau dua orang merasa bahwa dengan tindakan yang terkoordinasi dan bersama-sama dari sejumlah orang dapat menyelesaikan sesuatu yang tidak dapat dilakukan dengan tindakan individual.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada pengurus panti asuhan menyatakan bahwa organisasi yang berjalan di panti asuhan tersebut belum berjalan secara terstruktur atau dengan kata lain spesialisasi tugas yang diberikan kepada pengurus-pengurus panti asuhan belum dilaksanakan dengan semestinya meskipun sudah dibentuk struktur organisasi dan *job desk* masing-masing di dalam organisasinya. Oleh karena itu, dalam menjalankan sebuah organisasi yang baik maka diperlukan pula peran dan strategi dari pemimpin dalam menaungi anggota organisasinya untuk terus memberikan tauladan dan

motivasi yang membangun, sehingga pemimpin dapat membawa anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang telah diharapkan bersama.

Gibson (1996) mengatakan bahwa kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya perilaku seorang anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kemampuan atau keterampilan pemimpin merupakan tulang punggung organisasi, mereka melakukan perubahan, memajukan dan mendorong organisasi untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin. Pemimpin juga harus mengembangkan budaya organisasi yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang dimaksud adalah pola perilaku yang meliputi pikiran, tindakan, bahasa dan kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, nilai-nilai yang dianut atau dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi, norma, keyakinan, asumsi anggota organisasi untuk mengelola masalah dan pengaruh di sekitarnya.

Budaya organisasi akan berfungsi sebagai penjamin kehidupan organisasi jika dalam organisasi terdapat nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi nilai dan integritas, menghargai, disiplin, prima dan pelayanan prima. Budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik,

apabila pemimpin mampu menjalankan fungsi sesuai dengan tempatnya, artinya pemimpin dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya agar perilaku anggota sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan akan berdampak pada terbentuknya budaya organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada pengurus panti asuhan menyatakan bahwa organisasi yang berjalan di panti asuhan tersebut belum berjalan secara terstruktur atau dengan kata lain spesialisasi tugas yang diberikan kepada pengurus-pengurus panti asuhan belum dilaksanakan dengan semestinya meskipun sudah dibentuk struktur organisasi dan *job desk* masing-masing di dalam organisasinya. Oleh karena itu, dalam menjalankan sebuah organisasi yang baik maka diperlukan pula peran dan strategi dari pemimpin dalam menaungi anggota organisasinya untuk terus memberikan tauladan dan motivasi yang membangun, sehingga pemimpin dapat membawa anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang telah diharapkan bersama.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih (2011) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi di Bank Mandiri Wilayah VII (Jawa Tengah dan Yogyakarta), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Sampurno dan Wahyono (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta” menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar POM Yogyakarta diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35,350 > 3,122$ ), dengan persamaan  $Y = 11,780 + 0,532X_1 + 0,231X_2$ .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri & Ferdian (2019) pada variabel kepemimpinan berdasarkan analisis deskriptif berada pada kategori tinggi dan variabel budaya organisasi berdasarkan analisis deskriptif berada pada kategori yang sedang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Dapen Telkom dan berdasarkan koefisien determinasi besar sumbangan dari variabel kepemimpinan yaitu mendapatkan hasil sebesar 22,2% terhadap budaya organisasi pada Dapen Telkom.

Pada beberapa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja sebuah perusahaan. Seperti juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Trioctavia, Hamid dan Mukzam (2016) yang berjudul “Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)”, yang menghasilkan bahwa peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi terletak pada komunikasinya dan sebagai *role modelling*. Komunikasi yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan bagian

penting yang harus diperhatikan pemimpin karena komunikasi merupakan alat bagi pemimpin untuk menjalankan budaya yang diharapkan, dan *role modelling* menjadi faktor utama dalam menentukan budaya organisasi. Karena apa yang dikerjakan pemimpin maka akan ditiru oleh anak buahnya, dan jika hal itu negatif maka akan berpengaruh sangat buruk terhadap budaya organisasi yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari organisasi tersebut.

Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk mengambil topik penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya, dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi pada Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan yang berjalan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat budaya organisasi yang berjalan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui kepemimpinan yang berjalan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang
2. Mengetahui budaya organisasi yang berjalan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, menambah referensi, dan mampu membantu pengembangan keilmuan psikologi industri dan organisasi terlebih yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam mempengaruhi budaya organisasi suatu perusahaan.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh panti asuhan dalam memajukan sebuah organisasi dan membantu anggota pengurus panti asuhan dalam memahami tentang kepemimpinan dan budaya organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Budaya Organisasi**

##### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya adalah sebuah pola asumsi dasar yang telah ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Schein, 1997).

Selain itu, menurut Geert Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing (Thomas dan Inkson, 2004).

Webster's New Collegiate Dictionary mendefinisikan budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang

untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus (Deal dan Kennedy, 2004).

Sedangkan menurut pandangan Jeff Cartwright budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisir dari beberapa tujuan yang berbeda, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran agar dapat menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi (Michael Zwell, 2000).

Dari pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan polakegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Adapun penerapan budaya tersebut dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar membrikan pengertian tentang budaya

organisasi dengan cara yang sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing.

Diantara pendapat para pakar tersebut pada umumnya bersumber pada pandangan Edgar Schein yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan berorganisasi, ia juga mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan,berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000).

Menurut Barry Phegan (2000), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum adalah tentang bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan. Adapun Michael Zwell (2000) menyatakan budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja. Budaya termasuk siapa kita, apa yang kita yakini, apa yang kita lakukan, dan bagaimana melakukannya.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang

bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

## **2. Aspek Budaya Organisasi**

Berikut merupakan aspek-aspek budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (dalam Bantam, Nugraha, & Saadah 2016), yaitu:

- a. Lingkungan usaha, maksudnya yakni bagaimana suatu lingkungan dalam organisasi dapat berjalan dan menentukan apa yang harus dilakukan agar mencapai tujuan dan keberhasilan.
- b. Nilai-nilai, yang merupakan konsep dasar dan keyakinan yang dianut oleh setiap organisasi.
- c. Panutan, yakni seseorang yang menjadi panutan atau tauladan bagi setiap orang-orang di sekitarnya dalam organisasi.
- d. Kebiasaan-kebiasaan, yakni kegiatan rutin yang biasanya diselenggarakan oleh setiap organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada anggota atau karyawannya.
- e. Network, yakni berupa jaringan komunikasi informal yang menjadi wadah atau sarana bagi organisasi dalam menyebarkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Tika (2013) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi Dasar, asumsi dasar bertujuan untuk menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku.
- b. Keyakinan, keyakinan dalam hal ini mengandung nilai-nilai, asumsi dasar, norma-norma, dan prinsip yang berlaku di dalam sebuah organisasi.
- c. Pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi, dalam hal ini budaya organisasi perlu dibuat atau diciptakan oleh seorang pemimpin sebuah organisasi.
- d. Pedoman dalam mengatasi masalah, setiap organisasi tentu memiliki masalah pokok yang sering muncul yaitu masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Dalam hal ini, kedua masalah pokok tersebut dapat diselesaikan menggunakan asumsi dasar dan keyakinan yang berlaku di dalam sebuah organisasi.
- e. Penyesuaian, setiap anggota organisasi perlu melakukan penyesuaian terhadap peraturan atau norma-norma yang sedang berlaku di dalam organisasi yang berguna untuk perubahan lingkungan organisasi.

## **B. Kepemimpinan**

### **1. Definisi Kepemimpinan**

Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dalam pekerjaannya agar mampu mencapai tujuan organisasi dengan memerlukan bantuan orang lain. Kemudian Armstrong (dalam Sudarmanto 2009) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian inspirasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya agar mampu bekerja secara maksimal dan baik demi mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Heidjrachaman dan Husnan (2002) kepemimpinan merupakan pola tingkah laku seseorang yang telah dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan setiap individual untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Robbins(2006) juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok guna mencapai tujuan sasaran. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sebagian besar letak keberhasilan sebuah organisasi itu bergantung pada bagaimana seorang pemimpin dalam membawahi sebuah organisasi dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Timple (2000) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang dapat mempengaruhi sosial dimana seorang manajer secara sukarela ikut serta bersama bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan pula, organisasi dapat mengetahui arah dan tujuan

yang akan dicapai. Oleh karena itu, dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh besar pada sebuah organisasi. Selain itu, menurut Danim (2004) kepemimpinan adalah suatu proses perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam memberikan koordinasi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain yang masih tergabung dalam satu wadah tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Turney dalam Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. Selain itu, Yamin dan Maisah (2010) juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan strategi yang dilakukan oleh pemimpin yang dengan wewenang kepemimpinannya dapat mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan tertentu.

## **2. Aspek Kepemimpinan**

Ada enam aspek kepemimpinan menurut Ridwansyah (2013), yaitu:

- a. *Physicality*, terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan seseorang. Meskipun berada di bagian “permukaan”, aspek ini tetap tidak boleh diabaikan.
- b. *Intellectuality*, terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengelola

cara berpikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain. Aspek ini lebih dari sekadar masalah kecerdasan intelektual (IQ). Ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar kemampuan intelektual seseorang memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu logical thinking, creative thinking, dan practical thinking (Ridwansyah, 2013).

- c. *Emotionality*, terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal.
- d. *Sociability*, terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki.
- e. *Personability*, merupakan salah satu aspek yang menjadi fondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi-misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Selain itu, aspek ini juga berkaitan dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi *sustainable* (berefek jangka panjang). Aspek moral meliputi *integrity* (sikap jujur dan konsisten), *responsibility* (sikap bertanggungjawab), dan *generosity* (sikap murah hati).

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2006) sebagai berikut:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku pimpinan kepada para anggotanya
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku anggota yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas anggota juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku anggota.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

### **C. Kerangka Konseptual**

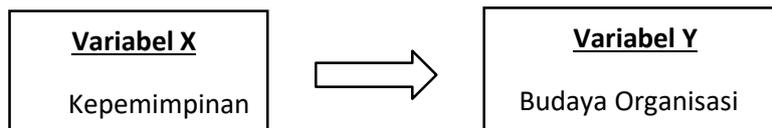
Budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik, apabila seorang pemimpin mampu menjalankan fungsi sesuai perannya, artinya pemimpin dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya agar perilaku bawahannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan budaya organisasi, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki nilai dan keyakinan yang jelas dan kuat tentang organisasi yang diinginkan.

Pemimpin memiliki kontribusi sebagai pencipta dan pembentuk budaya organisasi, karena memiliki kemampuan dan kekuatan untuk melakukannya. Selain itu, pemimpin memiliki visi dan misi, kemudian memberi contoh dan menyebarkannya yang kemudian diikuti oleh anggotanya. Hubungan yang terbuka dan saling percaya inilah yang mendukung tersebarnya nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi.

Peran pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi juga mengarah pada interaksi antara anggota yang satu dengan yang lain dengan menggunakan bahasa dan prosedur yang berlaku, adanya norma-norma yang berlaku seperti standar dan ketentuan perilaku, termasuk petunjuk tentang pekerjaan yang akan dilakukan merupakan nilai penting yang ingin dicapai, ditanamkan, dibangun, dan diresapi bersama oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi memberikan cara atau pola perilaku anggota organisasi, pemikiran, dan tuntutan anggota organisasi dalam mengambil keputusan. Ketika pemimpin membentuk budaya, mereka tidak akan membentuknya berdasarkan pilihan mereka sendiri, tetapi melalui interaksi terus-menerus

dengan anggota organisasi lainnya. Artinya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi strategis dan kekuatan dasar yang kuat (Kertahadi, 2003).



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti menggambarkan hipotesis penelitian ini adalah terdapat korelasi positif antara variable bebas.

(X) yakni kepemimpinan dengan variable terikat (Y) yakni budaya organisasi atau dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Terdapat peran positif antara Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang

H0: Tidak terdapat peran positif antara Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang analisisnya menggunakan angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan metode statistika. Pada dasarnya, penelitian dengan metode kuantitatif ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan menyandarkan hasilnya pada propabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil, yang mana dengan metode kuantitatif akan diperoleh hasil signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antara variable yang sedang diteliti (Azwar, 2010). Metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan berupa angka-angka melalui proses statistik (Huyler & McGill, 2019).

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh melalui angka-angka. Sedangkan analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari ketergantungan pengujian pengaruh variable dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

Metode penelitian kuantitatif mengarahkan seorang peneliti kepada desain penelitian yang lebih rinci, spesifik, jelas, dan bertujuan untuk menguji

teori serta mencari hubungan antara variable yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang.

## **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa variable penelitian merupakan segala hal yang ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan untuk penelitian sehingga nantinya dapat dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dan akan menjadi akibat dari timbulnya variabel bebas (X). Maka dari itu dua variable pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kepemimpinan
2. Variabel terikat (Y) : Budaya Organisasi

## **C. Definisi Operasional**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi.

### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi,

memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan kemampuan mengungkapkan visi, mewujudkan nilai dan membentuk lingkungan yang dapat dibentuk.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Nanang (2001) populasi adalah jumlah keseluruhan subjek yang berada pada satu wilayah serta telah memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan topik penelitian. Sedangkan definisi populasi menurut Sugiyono (2012), adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota yang masuk pada struktur organisasi Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang yang berjumlah 30 orang.

**Tabel 3.1**

*Populasi Penelitian*

Objek Penelitian	Jumlah Populasi
<b>Laki-laki</b>	17
<b>Perempuan</b>	13
<b>Jumlah Total</b>	<b>30</b>

## **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yang mana teknik tersebut merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan karena bagi setiap unsur populasi dipilih untuk menjadi sampel. Sampling jenuh merupakan salah satu teknik dari nonprobability yang penentuan sampelnya diambil dari semua jumlah populasi yang ada. Hal tersebut sering digunakan apabila jumlah populasi dalam penelitian relatif sedikit.

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen atau disebut dengan alat pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Data yang telah terkumpul akan dideskripsikan dan dilampirkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Untuk mengumpulkan data dapat menggunakan instrumen yang telah disusun atau menggunakan instrumen yang dibuat sendiri (Pudji, 2002).

Skala merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan,

dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada responden untuk mengetahui jawabannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di panti asuhan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan yaitu, bentuk pertanyaan positif (*favourable*) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif (*unfavourable*) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Dalam skala likert terdiri dari 4 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang terjadi. Pertanyaan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Begitu pun sebaliknya, jika pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 yang dimulai dari SS, S, TS, STS.

### **1. Skala Budaya Organisasi**

Deal dan Kennedy mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah perilaku terpadu yang dianut oleh sekelompok manusia pada suatu organisasi meliputi perkataan, perbuatan, pemikiran, dan aspek-aspek budaya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari Deal & Kennedy (dalam Bantam dkk, 2016). Skala yang digunakan yaitu skala yang diadaptasi dari Salain (2013) dan Wardana (2013). Berikut *blue print* dari skala budaya organisasi

**Tabel 3.2***Budaya Organisasi*

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	
			Favo	Unfavo
1.	Lingkungan usaha	- Selalu memperhatikan setiap detail ketika bekerja dan mengerjakan tugas dengan rinci - Selalu melakukan inovasi dan berani mengambil tantangan	1, 2, 3	
2.	Nilai-nilai	- Mengetahui hak dan kewajiban - Bertanggung jawab - Tertib dalam menjalankan aturan	10, 11, 12, 13, 14, 15	
3.	Panutan	- Selalu memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan	4, 5	

4.	Kebiasaan	-	Selalu menghargai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan	6, 7
		-	Membantu karyawan dalam menyelesaikan masalahnya	
5.	Network	-	Kemampuan untuk berinterkasi dengan atasan dan sesama rekan kerja	8, 9
<b>Jumlah item</b>				<b>15</b>

## 2. Skala Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan bagi setiap orang yang mampu memiliki kebijakan atau perbuatan dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama dengan tujuan organisasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stephen J. Sampson yang kemudian diadaptasi oleh Ridwansyah (2013). Skala kepemimpinan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian Sari (2014). Berikut *blue print* dari skala kepemimpinan

**Tabel 3.3***Kepemimpinan*

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	
			Favo	Unfavo
1.	<i>Physicality</i>	- Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen	1, 4	
2.	<i>Intellectuality</i>	- Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.	5, 6, 7, 8, 9, 10	
3.	<i>Emotionality</i>	- Ketegasan ( <i>decisiveness</i> ), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.	11, 12	
4.	<i>Socialability</i>	- Kemampuan untuk menjalankan	14, 15	

		komunikasi atau membangun relasi dengan pihak lain	
5.	<i>Personability</i>	- Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.	2, 3, 13
<b>Jumlah item</b>			<b>15</b>

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang berarti ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2006). Suatu tes atau instrument pengukur penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2006). Uji validitas dalam penelitian menggunakan program SPSS dengan menggunakan scale reliability dan membuang aitem-aitem yang gugur.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang berasal dari kata reliability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2009:9). Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,01. Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach.

## **G. Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan:

- a. Mean. Mean adalah rata-rata matematik yang perlu dihitung dengan cara tertentu. Caranya adalah dengan menjumlah keseluruhan angka

dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomer pada variabel X

b. Mencari Standart Deviasi

$$SD = \frac{Range}{6}$$

Keterangan:

Range = Xmax – Xmin

c. Menentukan Klasifikasi Variabel Penelitian

Menentukan klasifikasi variabel penelitian bertujuan untuk menempatkan individu kedalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kotegorisasi tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

**Tabel 3.4**

*Kategorisasi*

Kriteria Jenjang	Klasifikasi
$X > M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

**2. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui residual model regresi yang telah dilakukan penelitian terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan yakni uji normalitas Shaphiro Wilk dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**3. Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linier dilakukan untuk mengetahui variable independen memiliki hubungan yang linier dengan variable dependen. Data penelitian dikatakan linier jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Perhitungan ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows.

#### **4. Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variable yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu Kepemimpinan sebagai variable bebas dan dilambangkan dengan X serta Budaya Organisasi sebagai variable terikat dan dilambangkan dengan Y.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengurus Panti Asuhan Nurul Ishlah yang berjumlah 30 orang. Pengurus yang digunakan sebagai subjek terdiri dari Sekretaris, Bendahara, Urusan Pelayanan, Urusan Asuhan Anak, Tenaga Administrasi, Tenaga Dapur, Tenaga Kebersihan & Perlengkapan, Tenaga Akomodasi & Keamanan, Humas, Tenaga Unit Tata Usaha, Sie Kesehatan, Sie Peribadatan, Sie Pendidikan, Pendamping Putra, dan Pendamping Putri. Peneliti memilih pengurus sebagai subjek penelitian karena latar belakang penelitian yang akan mengetahui peran kepemimpinan, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah peran tersebut sudah berjalan dengan semestinya menurut pengurus di Panti Asuhan Nurul Ishlah.

##### **2. Tempat Penelitian**

Panti Asuhan Nurul Ishlah adalah salah satu panti asuhan yang terletak di Kota Malang yang berdiri sejak tahun 1994. Panti Asuhan Nurul Ishlah terletak di Jalan Sekar Putih I/30 RT 01 RW 03, Kec. Kedungkandang, Kota Malang. Saat ini lembaga tersebut telah menaungi 38 anak terlantar dengan rincian 16 anak laki-laki dan 22 anak perempuan. Kepemilikan dari lembaga tersebut statusnya adalah milik masyarakat dan

berada dibawah wilayah kerja nasional. Panti Asuhan Nurul Ishah didirikan oleh suatu keluarga, dan saat ini diketuai oleh putri dari pendiri panti asuhan tersebut. Anak yang berada di panti asuhan mawaddah warohmag tidak hanya terfasilitasi tempat tinggal akan tetapi mereka juga difasilitasi pendidikan yang layak. Semua yang berkaitan dengan pendidikan anak akan selalu menjadi nomor satu pada panti ini. Tidak hanya tentang pendidikan formal akan tetapi nilai religi juga ditanamkan pada setia anak yang ada di Panti Asuhan Nurul Ishlah karena tanggung seorang orang tua tidak hanya memberika pendidikan formal tapi juga harus tentang pendidikan agama yang diajarkan sejak dini.

Panti Asuhan Nurul Ishlah juga memiliki beberapa mitra kerjasama, sehingga anak asuh yang berada di naungan lembaga tersebut menempuh pendidikan di sekolah yang telah bermitra. Sumber pendanaan dari lembaga tersebut juga berasal dari para donatur dan badan tata usaha atau ekonomi kreatif.

### **Visi Panti Asuhan Nurul Ishlah**

Mewujudkan lembaga sosial dan pendidikan yang mencetak kader-kader islam berbudaya hidup Qur'ani, terampil, mandiri, dan berakhlak mulia.

### **Misi Panti Asuhan Nurul Ishlah**

- a) Membantu anak asuh mendapatkan pendidikan formal minimal sampai dengan SMA sesuai dengan bakat dan minat masing-masing.
- b) Memberikan pendidikan agama islam (aqidah, akhlak, ibadah, dan

muamalah) sesuai ajaran Al Qur'an dan Hadist.

- c) Memberikan pendidikan keterampilan dan kemandirian sesuai dengan bakat dan kemauan, minat anak asuh serta tuntutan perkembangan zaman.

### **3. Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 8 Desember 2022-10 Desember 2022. Pengambilan data dilakukan dengan pengisian angket skala yang telah dibagikan kepada subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang diberikan kepada subjek, yang pertama adalah skala kepemimpinan yang berjumlah 15 pernyataan dan yang kedua adalah skala budaya organisasi yang juga berisikan 15 pernyataan.

Awalnya peneliti menjelaskan tentang bagaimana cara pengisian angket tersebut, yang dimulai dari mengisi biodata subjek (nama, usia, jabatan/posisi pekerjaan) kemudian subjek ditunjukkan untuk memilih dari antara skala 1-4 pada pernyataan yang menurut subjek sesuai dengan kenyataan atau kejadian yang pernah berlangsung.

### **4. Hambatan dalam Penelitian**

Adapun hambatan yang ditemukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung yakni terdapat beberapa subjek yang sulit untuk ditemui karena terdapat beberapa alasan, seperti sering berada diluar kota, mengikuti kegiatan diluar lembaga, dan terhambatnya komunikasi, sehingga pengambilan data berlangsung selama dua hari. Kemudian ada juga

pengurus yang memiliki keterbatasan dalam penglihatan, sehingga peneliti harus membacakan satu persatu pernyataan pada angket yang diisi oleh subjek.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Azwar (1999) menyatakan bahwa suatu alat ukur yang memiliki validitas yang tinggi, maka alat ukur tersebut akan meminimalisir kesalahan dalam pengukuran. Artinya skor yang diperoleh oleh setiap subjek tidak akan jauh berbeda dengan skor pengukuran yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu aitem menggunakan batasan  $r_{iX}$ .

Dalam penelitian ini terdapat 30 aitem pernyataan, oleh karena itu menggunakan nilai batasan  $r_{iX} \geq 0,361$ . Dengan kata lain, jika diperoleh skor  $> 0,361$  maka aitem tersebut dianggap valid, sebaliknya jika skor memiliki nilai  $< 0,360$  maka aitem tersebut dianggap tidak valid. Artinya aitem yang nilainya kurang dari nilai batasan  $r_{iX}$  akan dinyatakan gugur. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 for windows.

Dalam uji validitas yang telah dilakukan pada variable budaya organisasi pada penelitian ini terdapat 3 aitem gugur dari masing-masing skala yang telah dibagikan kepada subjek. Berikut rincian dari hasil uji validitas pada skala budaya organisasi.

**Tabel 4.1**

*Hasil uji validitas skala Budaya Organisasi*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	0,123	0,361	Tidak Valid
2	0,696	0,361	Valid
3	0,583	0,361	Valid
4	0,274	0,361	Tidak Valid
5	0,625	0,361	Valid
6	0,556	0,361	Valid
7	0,207	0,361	Tidak Valid
8	0,700	0,361	Valid
9	0,592	0,361	Valid
10	0,547	0,361	Valid
11	0,611	0,361	Valid
12	0,508	0,361	Valid
13	0,619	0,361	Valid
14	0,707	0,361	Valid
15	0,496	0,361	Valid

Dalam uji validitas yang telah dilakukan pada variable kepemimpinan dalam penelitian ini terdapat 3 aitem gugur dari masing-masing skala yang telah dibagikan kepada subjek. Berikut rincian dari hasil uji validitas pada skala budaya organisasi.

**Tabel 4.2**

*Hasil uji validitas skala Kepemimpinan*

Aitem	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	0,596	0,361	Valid
2	0,355	0,361	Tidak Valid
3	0,835	0,361	Valid
4	0,431	0,361	Valid
5	0,601	0,361	Valid
6	0,709	0,361	Valid
7	0,542	0,361	Valid
8	0,700	0,361	Valid
9	0,686	0,361	Valid
10	0,452	0,361	Valid
11	0,456	0,361	Valid
12	0,368	0,361	Valid
13	0,183	0,361	Tidak Valid
14	0,492	0,361	Valid
15	0,320	0,361	Tidak Valid

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah angket memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan angket tersebut dilakukan secara berulang. Untuk melihat reliabilitas instrument pada penelitian ini, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 for windows. Wiratna Sujerweni (2014), menyatakan bahwa alat ukur dapat dikatakan reliable jika nilai *alpha cronbach*  $> 0,6$ . Dari hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui hasil skala Budaya Organisasi dan Kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

*Klasifikasi skor reliabilitas*

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Budaya Organisasi	0,816	Reliabel
Kepemimpinan	0,809	Reliabel

**Tabel 4.4**

*Hasil uji reliabilitas skala Budaya Organisasi*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,816	15

**Tabel 4.5**

*Hasil uji reliabilitas skala Kepemimpinan*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,809	15

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki skor  $> 0,6$  dengan masing-masing skala Budaya Organisasi menunjukkan skor reliabilitas sebesar 0,816 dan skala Kepemimpinan menunjukkan skor reliabilitas sebesar 0,809. Artinya kedua skala tersebut dikatakan reliable dan layak dijadikan sebagai alat pengukuran dalam penelitian.

### **3. Analisis Deskriptif**

Analisis digunakan untuk mengetahui karakteristik subjek. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variable, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban subjek. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan variabel yang diukur.

a. Deskripsi tingkat Budaya Organisasi

Tingkat budaya organisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi masuk kedalam kategori mana, maka diperlukan menghitung *mean* hipotetik (M) dan standart deviasi (SD) terlebih dahulu menggunakan rumus berikut ini:

*Mean* Hipotetik

$$\begin{aligned} M &= \frac{(X_{max} - X_{min})}{2} \\ &= \frac{(60+15)}{2} \\ &= \frac{75}{2} \\ &= 37,5 \end{aligned}$$

*Standart* Deviasi

$$\begin{aligned} SD &= \frac{Range}{6} \\ &= \frac{45}{6} \\ &= 7,5 \end{aligned}$$

Setelah diketahui *Mean* dan *Standart* Deviasi budaya organisasi, kemudian menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat budaya organisasi dengan menggunakan pembagian klasifikasi standart norma berikut ini:

**Tabel 4.6**

*Kategorisasi data*

Kriteria Jenjang	Klasifikasi
$X > M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Kemudian berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor tingkat budaya organisasi sebagai berikut:

a) Tinggi =  $X > M + 1 \text{ SD}$

$$= X > 37,5 + 7,5$$

$$= X > 45$$

b) Sedang =  $M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$

$$= 37,5 - 7,5 \leq X \leq 37,5 + 7,5$$

$$= 30 \leq X \leq 45$$

c) Rendah =  $X < M - 1 \text{ SD}$

$$= X < 37,5 - 7,5$$

$$= X < 30$$

**Tabel 4.7**

*Hasil dari kategorisasi data*

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi
$X > 45$	Tinggi	12
$30 \leq X \leq 45$	Sedang	18
$X < 30$	Rendah	-

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil frekuensi dari tingkat budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah mayoritas berada di kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi dengan kategorisasi sedang berjumlah 18 subjek, dan frekuensi dengan kategorisasi tinggi berjumlah 12 subjek.

**Gambar 4.1**

*Diagram Budaya Organisasi*



Berdasarkan diagram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Budaya Organisasi di Pantti Asuhan Nurul Ishlah tergolong kategori sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi di Pantti Asuhan Nurul Ishlah memiliki arti tingkatan yang normal karena berada di tingkat budaya organisasi yang sedang.

b. Deskripsi tingkat Kepemimpinan

Tingkat kepemimpinan dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan masuk kedalam kategori mana, maka diperlukan menghitung *mean* hipotetik (M) dan standart deviasi (SD) terlebih dahulu menggunakan rumus berikut ini:

*Mean* Hipotetik

$$\begin{aligned} M &= \frac{(Xmax - Xmin)}{2} \\ &= \frac{(60+15)}{2} \\ &= \frac{75}{2} \\ &= 37,5 \end{aligned}$$

*Standart* Deviasi

$$\begin{aligned} SD &= \frac{Range}{6} \\ &= \frac{45}{6} \\ &= 7,5 \end{aligned}$$

Setelah diketahui *Mean* dan *Standart Deviasi* kepemimpinan, kemudian menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat budaya organisasi dengan menggunakan pembagian klasifikasi standart norma berikut ini:

**Tabel 4.8**

*Kategorisasi Data*

Kriteria Jenjang	Klasifikasi
$X > M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Kemudian berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor tingkat budaya organisasi sebagai berikut:

a) Tinggi =  $X > M + 1 SD$

$$= X > 37,5 + 7,5$$

$$= X > 45$$

b) Sedang=  $M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$

$$= 37,5 - 7,5 \leq X \leq 37,5 + 7,5$$

$$= 30 \leq X \leq 45$$

c) Rendah=  $X < M - 1 SD$

$$= X < 37,5 - 7,5$$

$$= X < 30$$

**Tabel 4.9**

*Hasil dari kategorisasi data skala kepemimpinan*

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi
$X > 45$	Tinggi	6
$30 \leq X \leq 45$	Sedang	24
$X < 30$	Rendah	-

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil frekuensi dari tingkat kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah mayoritas berada di kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi dengan kategorisasi sedang berjumlah 24 subjek, dan frekuensi dengan kategorisasi tinggi berjumlah 6 subjek.

**Gambar 4.2**

*Diagram Kepemimpinan*



Berdasarkan diagram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Kepemimpinan di Pantu Asuhan Nurul Ishlah tergolong kategori sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan di Pantu Asuhan Nurul Ishlah memiliki arti tingkatan yang normal karena memiliki tingkat kepemimpinan yang sedang.

#### **4. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui residual model regresi yang telah dilakukan penelitian terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan yakni uji Kolmogorof-Smirnof dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berikut ringkasan hasil uji normalitas kedua variabel yang telah dilakukan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

*Hasil Uji Normalitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,96362170
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,127
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05 dan memenuhi kriteria normalitas.

**5. Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linier dilakukan untuk mengetahui variable independen memiliki hubungan yang linier dengan variable dependen. Data penelitian dikatakan linier jika nilai signifikansi > 0,05. Perhitungan ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows.

**Tabel 4.11***Hasil Uji Linieritas*

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
BUDAYA	Between	(Combined)	310,633	12	25,886	4,300	0,003
ORGANISAS	Groups	Linearity	158,258	1	158,258	26,290	0,000
I *		Deviation	152,375	11	13,852	2,301	0,060
KEPEMIMPI		from Linearity					
NAN	Within Groups		102,333	17	6,020		
	Total		412,967	29			

Hasil uji linieritas diperoleh nilai *Deviation form Linearity Sig* sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variable Kepemimpinan (X) dan variable Budaya Organisasi (Y).

## 6. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variable bebas terhadap variable terikat yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variable X terhadap variable Y, yang bertujuan untuk memprediksi nilai variable terikat jika nilai variable bebas sudah diketahui. Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variable positif atau negatif.

Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output yang berada di tabel *Coefficient*

**Tabel 4.13**

*Coefficient*

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,582	5,156		4,573	0,000
KEPEMIMPINAN	0,522	0,125	0,619	4,171	0,000

a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI

a = merupakan angka konstan. Dalam penelitian ini nilai a sebesar 23,582

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,522

Nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi (Y) sehingga persamaannya yaitu  $Y = 23,582 + 0,522 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi. Dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) karena nilai signifikansi < dari 0,05.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) dalam analisis regresi linier sederhana, dapat berpedoman pada Rsquare atau R2.

**Tabel 4.14**

*Model Summary*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	0,383	0,361	3,016

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,383. Dapat diartikan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) adalah sebesar 38,3% sedangkan 61,7% kepemimpinan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tingkat Kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang**

Menurut Robbins (2006) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok guna mencapai tujuan sasaran. Dari hasil penelitian ini, tingkat kepemimpinan yang diambil dari jawaban 30 subjek, sebagian besar pengurus menilai bahwa tingkat kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada di kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dari hasil skor yang diperoleh yaitu 75% berada di kategori sedang dengan

jumlah frekuensi 24 pengurus, sementara itu pada kategori tinggi sebesar 25% dengan jumlah frekuensi 6 pengurus. Berdasarkan hasil yang dipaparkan menunjukkan bahwa mayoritas pengurus menilai bahwa tingkat kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada di kategori sedang.

Pada tingkat kepemimpinan yang masuk kategori tinggi ini didasarkan pada pengamatan para pengurus terkait aspek-aspek kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah. Menurut Ridwansyah (2013) terdapat lima aspek kepemimpinan. Kepemimpinan dibentuk oleh lima aspek diantaranya adalah *physicality* yakni terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan seseorang, *intellectuality* yakni terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengelola cara berpikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain, *emotionality* yakni terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal. Selanjutnya ada *sociability* yakni terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki, *personability* yakni aspek yang berkaitan dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi *sustainable* (berefek jangka panjang). Dari kelima aspek tersebutlah yang membuat 25% subjek dengan frekuensi 6 pengurus di Panti Asuhan Nurul Ishlah menganggap pemimpin di panti asuhan tersebut dapat memenuhi aspek-aspek yang telah dipaparkan diatas dengan baik.

Seorang pemimpin yang mendapatkan kepercayaan tinggi dari anggotanya, maka dapat dikatakan bahwa pemimpin tersebut akan menularkan sifat dan perilaku positif untuk mewujudkan tujuan atau visi dan misi organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Khuang Chi dkk 2010).

Sementara itu, tingkat kepemimpinan di Panti Asuhan Nurul Ishlah mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 75% dengan frekuensi 24 pengurus memiliki penilaian sedang terhadap pemimpin di panti asuhan tersebut. Berdasarkan perhitungan melalui SPSS dan jawaban dari angket yang telah disebar dapat diketahui bahwasanya penilaian dengan tingkat sedang yang diberikan oleh pengurus panti asuhan tersebut didasarkan pada penilaian aspek *sociability* dan aspek *personability* yang rata-rata pengurus panti asuhan menilai peran pemimpin di Panti Asuhan Nurul Ishlah masih belum optimal. Hal tersebut didasarkan pada indikator dimana pemimpin tidak banyak memiliki jaringan atau mitra kerjasama dengan pihak diluar panti asuhan, yang mana memiliki mitra kerjasama sangatlah diperlukan bagi sebuah organisasi karena hal tersebut dapat membantu panti asuhan dalam menunjang kegiatan, fasilitas pendidikan, dan perlengkapan atau sarana yang dibutuhkan. Kemudian jika dilihat dari jawaban pada angket yang telah disebar rata-rata pengurus menilai bahwa pemimpin atau ketua panti tidak melibatkan pengurus dalam merumuskan suatu hal, seperti kebijakan atau peraturan baru yang akan ditetapkan pada Panti Asuhan Nurul Ishlah. Karim (2018) mengungkapkan bahwasanya seorang

pemimpin adalah seseorang yang tidak hanya pandai memberikan perintah tetapi juga harus mampu mengidentifikasi dan mendekat pada siapapun yang dipimpinya. Karena beberapa hal itulah, mayoritas pengurus Panti Asuhan Nurul Ishlah belum memberikan penilaian pada tingkat tinggi.

## **2. Tingkat Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang**

Budaya organisasi memiliki pengertian sebagai adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Michael Zwell, 2000). Berdasarkan penelitian dari tingkat budaya organisasi yang dilakukan penelitian kepada 30 subjek, sebagian besar atau mayoritas pengurus menilai bahwa tingkat budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada di kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 60% berada di kategori sedang dengan frekuensi 18 pengurus, sementara itu skor 40% berada pada kategori tinggi dengan frekuensi 12 pengurus.

Berdasarkan hasil yang dipaparkan dapat diketahui bahwa 40% dengan frekuensi 12 pengurus menilai bahwa tingkat budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada pada kategori tinggi. Hal ini didasarkan pada aspek budaya organisasi yang telah diukur pada angket yang telah disebarkan kepada pengurus panti asuhan. Menurut Deal dan Kennedy (dalam Bantam, 2016) terdapat lima aspek-aspek budaya organisasi, yaitu

lingkungan usaha mengenai bagaimana suatu lingkungan dalam sebuah organisasi dapat berjalan serta menentukan bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, aspek yang kedua yaitu nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan yang dianut oleh setiap organisasi, aspek yang ketiga yaitu panutan mengenai seseorang yang menjadi tauladan dalam organisasi tersebut, aspek selanjutnya yaitu kebiasaan-kebiasaan yang selalu dilaksanakan oleh setiap organisasi, dan yang terakhir jaringan komunikasi informal yang menjadi sarana bagi organisasi untuk menyebarkan nilai-nilai dan budaya organisasi. Kelima aspek tersebutlah yang membuat hampir sebagian pengurus di Panti Asuhan Nurul Ishlah menilai tingkat budaya organisasi di panti asuhan tersebut masuk dalam kategori yang tinggi.

Sementara itu mayoritas pengurus panti asuhan yang menilai bahwa tingkat budaya organisasi berada pada kategori sedang sebanyak 60% dengan jumlah frekuensi sebanyak 18 pengurus. Berdasarkan perhitungan melalui SPSS dan jawaban dari angket yang telah disebar dapat diketahui bahwasanya penilaian dengan tingkat sedang yang diberikan oleh pengurus panti asuhan tersebut didasarkan pada penilaian aspek *rites* atau kebiasaan-kebiasaan yang dinilai belum dilaksanakan secara optimal. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena organisasi atau panti asuhan tersebut jarang memiliki kegiatan rutin yang biasanya diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan penghargaan atau *reward* kepada pengurus yang telah berkerja dengan baik selama di panti asuhan tersebut. Sehingga hal

tersebut yang membuat mayoritas pengurus menilai budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada pada kategori sedang yang disebabkan pada aspek *rites* atau kebiasaan-kebiasaan belum dilakukan dengan cukup baik. Dari hasil pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang memiliki tingkat budaya organisasi dengan kategori sedang.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang**

Panti Asuhan Nurul Ishlah merupakan salah satu panti asuhan yang berada di Kota Malang yang berdiri sejak tahun 1994. Panti asuhan ini merupakan sebuah organisasi yang terstruktur seperti organisasi pada umumnya. Di Panti Asuhan Nurul Ishlah tersusun sistem organisasi yang tidak jauh berbeda dengan organisasi lain, seperti adanya seorang ketua, sekretaris, bendahara, dan bidang-bidang yang lain.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian pengurus terhadap kepemimpinan ketua panti asuhan maka akan semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi pada Panti Asuhan Nurul Ishlah. Begitu juga sebaliknya semakin rendah penilaian pengurus terhadap intensitas penerapan kepemimpinan ketua panti asuhan maka semakin rendah pula tingkat budaya organisasi pada Panti Asuhan Nurul Ishlah.

Hal ini dibuktikan dengan skor angka signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $F= 23,582$  dimana angka tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa peranan seorang pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi organisasi, pemimpin yang selalu menumbuhkan rasa percaya diri anggotanya dengan menerapkan perilaku disiplin, mampu berkomunikasi baik dengan anggotanya, serta mampu memenuhi kebutuhan anggotanya dapat meningkatkan budaya organisasi yang ada didalamnya (Herminingsih, 2011).

Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah ditemukan sebesar 38,3% sedangkan 61,7% budaya organisasi dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Tika (2013) diantaranya adalah asumsi dasar yang bertujuan untuk menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku, factor yang kedua yaitu keyakinan yang mengandung nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Faktor selanjutnya adalah pedoman dalam mengatasi masalah dan penyesuaian, maksud dari penyesuaian disini adalah setiap anggota perlu melakukan penyesuaian terhadap peraturan atau norma-norma yang akan berguna untuk perubahan lingkungan organisasi.

Berdasarkan analisis regresi pada aspek-aspek kepemimpinan masing-masing memberikan pengaruh positif terhadap budaya organisasi sebagai berikut, aspek *physicality* sebesar 7,7%, aspek *intellectuality*

sebesar 10,2%, aspek *emotionality* sebesar 9,8%, aspek *sociability* sebesar 3%, dan aspek *personability* sebesar 7,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *intellectuality* memberikan pengaruh paling besar terhadap budaya organisasi disusul aspek *emotionality*, kemudian aspek *physicality* dan aspek *personability* yang dilanjut aspek *sociability* yang memiliki pengaruh paling kecil dari beberapa aspek yang lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gutteres, Supartha & Subudi, 2014) yang menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan variable kepemimpinan berkategori baik. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pegawai kantor keresidenan di Timor Leste sebesar 45,3% sedangkan sisanya 54,7% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian tersebut, sehingga penelitian ini mendukung adanya peran dari kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Fifi Nurafirah (2012) pada penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan, peran positif dan signifikansi terhadap komitmen organisasional pegawainya, yang bisa dikatakan bahwa penelitian ini juga merupakan penelitian yang mendukung tentang adanya peran atau pengaruh positif kepemimpinan.

Sunarsih (2001) mengungkapkan bahwa pemimpin harus menyampaikan strategi untuk mencapai tujuan organisasi kepada anggota organisasinya, pemimpin juga diharapkan mampu mendesain organisasi yang mendukung transformasi yang unik. Struktur dan infrastruktur juga diperkuat untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta peran pemimpin

juga dibutuhkan untuk meneliti budaya organisasi yang dipandang apakah budaya tersebut dapat meningkatkan atau menghambat pergerakan sebuah organisasi. Peran kepemimpinan sangat diperlukan untuk mendorong terciptanya inovasi dalam menjalankan organisasi. Inovasi tersebut akan datang atau tercipta oleh dukungan dari pemimpin dan partisipasi anggota pengurus organisasi. Peran kepemimpinan juga dapat berpengaruh untuk membuat sebuah organisasi menjadi lebih sukses dengan menumbuhkan motivasi tingkat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Ridwansyah, 2013)

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian, analisis yang dilakukan, dan pembahasan terkait Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan pada pengurus Panti Asuhan Nurul Ishlah berada pada kategori sedang dengan persentase 75%. Hal ini menunjukkan bahwa ketua panti asuhan perlu menambah relasi atau mitra kerjasama dengan pihak diluar panti asuhan, yang mana memiliki mitra kerjasama sangatlah diperlukan bagi sebuah organisasi karena hal tersebut dapat membantu panti asuhan dalam menunjang kegiatan, fasilitas pendidikan, dan perlengkapan atau sarana yang dibutuhkan. Selain itu, ketua panti juga perlu melibatkan pengurus atau anggota organisasi dalam merumuskan kebijakan atau peraturan baru yang akan ditetapkan pada Panti Asuhan Nurul Ishlah.
2. Tingkat budaya organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah berada pada kategori sedang dengan persentase 60%. Hal ini disebabkan karena Panti Asuhan Nurul Ishlah belum mampu mengadakan kegiatan-kegiatan rutin dalam rangka untuk memberikan penghargaan atau *reward* kepada anggota-anggota terbaik guna memperkuat nilai-nilai utama dalam organisasi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat budaya organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan maka semakin rendah pula tingkat budaya organisasinya.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, sebagai berikut:

1. Bagi Panti Asuhan

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi berada di tingkat sedang, maka diharapkan bagi panti asuhan agar meningkatkan interaksi, kegiatan, aktivitas dan pengaruh dari pemimpin yang dijadikan panutan oleh anggota pengurus agar bisa meningkatkan budaya organisasi ke tingkat tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemimpin memberi perhatian dan tindak lanjut yang bersifat intern terhadap anggota pengurus di panti asuhan, dengan adanya perhatian dan tindak lanjut yang lebih, hal tersebut dapat memberi peningkatan terhadap budaya organisasi di panti asuhan tersebut.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama disarankan untuk:

- a. Mengkaji penelitian dengan menambah jumlah responden dari sebelumnya.
- b. Menambah metode wawancara dalam pengumpulan data, untuk memperkuat hasil dan pembahasan.
- c. Mengkaji faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi menggunakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, karakteristik organisasi, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Amstrong. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia.
- Arfandi, A., & Iffah, U. (2019). Membentuk budaya organisasi di lingkungan lembaga pendidikan islam. *Edupedia*, 3(2), 78–86.
- Aqsony, Y. B., & septiani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi melalui pengambilan keputusan. *Psikologika*. Volume 21 Nomor 1 Tahun 2020.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Bagianto. Agus, Yuniati. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi anak asuh terhadap kesejahteraan sosial anak asuh di panti asuhan kurnia asih bandung. Bandung: Stiemb
- Bantam, Dian J. Nugraha, Dimas A dan Sa'adah, Nailis. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap knowledge management pada perusahaan pengguna sap. *Psikologika*. Volume 21 Nomor 1 Tahun 2016.
- Bernard, M. bass. (1990). *Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications*. The Free Press.
- Chavi, mohammad, & Alimudin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dalam Organisasi.
- Colquit, L. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hil Irwin, New York.
- Dian, M. H. M. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan transformatif terhadap organisasi pendidikan. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 3.

- Fifi Nurafirah. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt . Bank XYZ Cabang Tangerang. Fisip Ui, 1–120.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, and J.H. Donnelly. 1998. Organisasi dan Manajemen. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Heri. (2018). *Macam Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Salamadian,1.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Indrayani. (2012). *Pengaruh Faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi, motivasi, Dan Latihan Terhadap prestasi Kerja*.
- Imelda. (2019). Hubungan Kepemimpinan Dan Kerjasama Pegawai Dalam organisasi. <https://doi.org/10.31227/osf.io/s52>
- Jaudi. (2020). Kepemimpinan Inovatif Dalam Pengembangan Organisasi dan team. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 221–235. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i2.35>
- Johny, L. (2010). Analisis Pengaruh kompetensi Bawahan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap efektivitas organisasi. *Iqtishoduna*. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.317>
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan* (ed. Rev). RajaGrafindo Persada.
- Kertahadi. 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Kristianti, P., & Loisa, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam komunitas Wadah Pemimpin. *Koneksi*, 5(1), 106.
- Kuang Chi, H., Haw University, N., Huery Ren Yeh, T., Huei Yu, C., & Student, G. (n.d.). *The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture,*

Job 78 Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-profit Organizations

Lona, A., & Ermita. (2019). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Suatu Organisasi.

Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Ed 10. Yogyakarta: Andi.

Modjiono. (2002). Motivasi Kepemimpinan. Rineka Cipta Jakarta

Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap kinerja organisasi: Organisasi Pembelajaran Sebagai mediator. *Owner*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>

Prasetia, Y. S. (2017). Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi). *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 341–358.

Purwana ES., D. (2017). Studi meta analisis pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Lembaga pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(2), 84.

Putri, N.N. , Ferdian, A. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Dana Pensiun Telkom Bandung (Dapen Telkom). *Journal Management*, 6(2).

Rahma, vebri aria. (2018). *Jurnal Gaya Kepemimpinan Dalam pengambilan Keputusan Terhadap sebuah organisasi kemasyarakatan.*

Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.

Ridwasyah, Ardhi (2013). Persepsi Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan Unggul. *Kajian Teori Transformasional-Transaksional*; dalam Sjabadhyni, B., Graitto, BK, & Wutun, RP Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif PIO. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management - Global Edition*

- Sari, Lana., Sampurno, Wahyono. Djoko. (2014) Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*.  
<https://doi.org/10.22146/jmpf.254>
- Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam organisasi.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San francisco: Jossey bass.
- Sono, M. Gifari (2020). *Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi*.
- Sunarsih (2001). *Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Thomas, David C. And Kerr Inkson. 2004. *Cultural Intelligence*. San Francisco: Berrett- Koehler Publisher, Inc
- Tika, M.P. (2010). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Timple, S. C. (2000). *The Art And Science Of Business Management Performance*. Jakarta: PT. Elex Media Komputind.
- Trioctavia, Hamid. A, Mukzam. S. (2016). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Yhesa, R. L. (2021). Dampak Globalisasi Terhadap Karakter Peserta Didik dan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 nomer 1, 1544–1550

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Skala Penelitian

### a. Skala Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan selalu mengawasi kinerja saya sebagai anggota pengurus panti asuhan				
2.	Pimpinan selalu menumbuhkan rasa percaya diri kepada anggotanya				
3.	Pimpinan selalu memuji anggota pengurus panti asuhan ketika mengerjakan pekerjaan dengan baik				
4.	Pimpinan selalu mengontrol anggota pengurus panti asuhan dalam melaksanakan tugasnya				
5.	Pimpinan berusaha memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan skill anggota pengurus panti asuhan				
6.	Pimpinan berusaha memberikan program-program baru demi kemajuan panti asuhan				
7.	Pimpinan memiliki SOP yang bersifat jelas dan terstruktur				
8.	Pimpinan mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan panti asuhan				
9.	Pimpinan selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan panti asuhan				
10.	Pimpinan mampu berkomunikasi baik dengan anggota pengurus panti asuhan				
11.	Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan yang ada di panti asuhan				
12.	Pimpinan bersikap tegas dan bijak dalam mengambil keputusan				
13.	Pimpinan memiliki kewibawaan sehingga dihormati oleh seluruh anggota pengurus panti asuhan				
14.	Pimpinan selalu menjalin hubungan kerjasama dengan panti asuhan atau pihak lain				

15.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada anggota pengurus panti asuhan dalam mengeluarkan pendapat				
-----	--	--	--	--	--

**b. Skala Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sebagai anggota pengurus selalu berusaha mengeluarkan pendapat yang berkaitan dengan panti asuhan				
2.	Saya sebagai anggota pengurus selalu berpartisipasi dalam perencanaan kegiatan yang berkaitan dengan panti asuhan				
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti				
4.	Kebutuhan saya akan pekerjaan selalu terpenuhi oleh pimpinan di panti asuhan ini				
5.	Kesejahteraan saya dan seluruh anggota panti asuhan selalu diperhatikan oleh pimpinan panti asuhan				
6.	Saya selalu diberi motivasi oleh pimpinan panti asuhan				
7.	Saya merasa terbantu dengan pimpinan panti asuhan dalam menyelesaikan masalah				
8.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan panti asuhan				
9.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan seluruh anggota pengurus panti asuhan				
10.	Saya menyadari akan hak dan kewajiban saya di panti asuhan ini				
11.	Saya mengetahui segala kebebasan dan kewenangan dalam bekerja di panti asuhan ini				
12.	Saya bertanggung jawab atas apa yang sudah menjadi tugas saya di panti asuhan ini				
13.	Saya selalu tertib dalam menjalankan peraturan di panti asuhan ini				

14.	Saya merasa nyaman bekerja di panti asuhan ini				
15.	Saya memiliki keserasian dengan rekan kerja saya di panti asuhan ini				

## Lampiran 2 : Uji Validitas

### a. Skala Kepemimpinan

#### Correlations

		TOTAL
X001	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X002	Pearson Correlation	0,355
	Sig. (2-tailed)	0,054
	N	30
X003	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X004	Pearson Correlation	.431*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30
X005	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X006	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X007	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	30
X008	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X009	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X010	Pearson Correlation	.452*
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	30
X011	Pearson Correlation	.456*
	Sig. (2-tailed)	
	N	

	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	30
X012	Pearson Correlation	.368*
	Sig. (2-tailed)	0,045
	N	30
X013	Pearson Correlation	0,183
	Sig. (2-tailed)	0,334
	N	30
X014	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	30
X015	Pearson Correlation	0,320
	Sig. (2-tailed)	0,085
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

## b. Skala Budaya Organisasi

### Correlations

		TOTAL
X01	Pearson Correlation	0,123
	Sig. (2-tailed)	0,516
	N	30
X02	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X03	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X04	Pearson Correlation	0,274
	Sig. (2-tailed)	0,143
	N	30
X05	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X06	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X07	Pearson Correlation	0,207
	Sig. (2-tailed)	0,272
	N	30
X08	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X09	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X10	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	30
X11	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,000

	N	30
X12	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	30
X13	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X14	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X15	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	0,005
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

### Lampiran 3 : Uji Reabilitas

#### a. Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,816	15

#### b. Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,816	15

### Lampiran 4 : Hasil Uji Kategorisasi

#### a. Kepemimpinan

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi
$X > 45$	Tinggi	12
$30 \leq X \leq 45$	Sedang	18
$X < 30$	Rendah	-

#### b. Budaya Organisasi

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi
$X > 45$	Tinggi	6
$30 \leq X \leq 45$	Sedang	24
$X < 30$	Rendah	-

**Lampiran 5**

**: Hasil Uji Normalitas dan Linieritas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,96362170
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,127
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BUDAYA	Between Groups	(Combined)	310,633	12	25,886	4,300	0,003
ORGANISAS		Linearity	158,258	1	158,258	26,290	0,000
I *		Deviation	152,375	11	13,852	2,301	0,060
KEPEMIMPI		from					
NAN		Linearity					
Within Groups			102,333	17	6,020		
Total			412,967	29			

**Lampiran 6**

**: Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	0,383	0,361	3,016

c. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

d. Dependent Variable: Budaya Organisasi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BUDAYA ORGANISAS I *	Between Groups	(Combined) Linearity	310,633	12	25,886	4,300	0,003
		Deviation from Linearity	158,258	1	158,258	26,290	0,000
			152,375	11	13,852	2,301	0,060
	Within Groups		102,333	17	6,020		
	Total		412,967	29			

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,582	5,156		4,573	0,000
	KEPEMIMPINAN	0,522	0,125	0,619	4,171	0,000

a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI