

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA NON GOVERNMENT ORGANIZATION YAPARI)**

Maylinhart Aritonang dan Anik Herminingsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

[maylinhartaritonang@yahoo.com](mailto:maylinhartaritonang@yahoo.com) dan [aherminingsih@gmail.com](mailto:aherminingsih@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the effect of organizational culture, leadership style and job insecurity of employee performance in Non Government Organization YAPARI. Quantitative research type, population of all employees of YAPARI, sampling technique use Non Probability Sampling with saturation sampling. The data were processed using multiple linear regression analysis with SPSS version 22. The result showed that leadership style had no significant effect on employee performance. Partially organizational culture and job insecurity have a positive effect on employee performance. The result of correlation matrix between dimensions can be seen that the most powerful organizational culture variable is the orientation of people to quantity. It is recommended to YAPARI management to pay more attention to employees to be rewarded for the maximum work that has been done, and can be ascertained without the orientation of the employees themselves they will not work optimally. Then the result of correlation matrix between dimension of job insecurity variable is strongest relation is level of threat from work aspect to quantity. It is suggested to YAPARI management to take advantage of this condition by making socialization to employees to make a change for YAPARI among others together to find new funder by building Raising team.*

**Keywords:** *Organization Culture, Leadership style, Job Insecurity, Employees Performance of YAPARI*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity terhadap kinerja karyawan pada Non Government Organization YAPARI. Jenis penelitian kuantitatif, populasi seluruh karyawan YAPARI, teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling dengan sampel jenuh. Data diolah menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi dan job insecurity berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil matrik korelasi antar dimensi bisa diketahui bahwa variabel budaya organisasi yang paling kuat hubungannya adalah orientasi orang terhadap kuantitas, disarankan kepada manajemen YAPARI lebih memperhatikan karyawan untuk diberikan reward atas pekerjaan maksimal yang telah dilakukan, dan dapat dipastikan tanpa orientasi karyawan itu sendiri mereka tidak akan kerja secara optimal. Kemudian hasil matrik korelasi antar dimensi variabel job insecurity yang paling kuat hubungannya adalah tingkat ancaman dari aspek pekerjaan terhadap kuantitas. Maka disarankan kepada manajemen YAPARI bisa memanfaatkan kondisi ini dengan membuat sosialisasi kepada karyawan untuk membuat suatu perubahan untuk YAPARI antara lain bersama-sama mencari funder baru dengan membangun raising team.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ketidakamanan Kerja, Kinerja Karyawan YAPARI*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif. Dengan demikian kinerja seseorang karyawan dapat dikur dari hasil kerjahasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasinya. Dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi, maka hal terutama dilakukan adalah dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut menurut Sutrisno (2010:188) tidak lepas dari budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Mengenai keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja, Menurut Amstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan. Menurut Cameron and Quin (2006) dalam Sudarmanto (2009:182), Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti hingga saat ini mengakui bahwa budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:188) bahwa budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Begitu halnya dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi, menurut Bass (1994) dalam Cahyono (2005:14), untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Harvey dan Brown (1996) dalam Cahyono (2005:11) perubahan lingkungan dan tehnologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance

Happonen, et al (2000). dalam Irene (2008:22), mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya job insecurity yaitu karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan), karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran, locus of control, dan nilai pekerjaan. Selain itu diungkapkan juga bahwa tenaga kerja yang rentan mengalami job insecurity contohnya adalah karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan, freelancer (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak, karyawan baru yang berada dalam masa percobaan, dan karyawan dari secondary labour market (kelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak).

Berdasarkan pengamatan penulis pada organisasi YAPARI masih terlihat rendahnya kinerja karyawan. Indikasi penerapan kinerja karyawan yang masih kurang kuat diantaranya

terlihat dari berbagai fenomena dilapangan diantaranya: Kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan, rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masih terlihat adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan, misalnya terlambat tiba dilapangan atau kegiatan lain dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas tentang Kinerja Pegawai maka penulis menetapkan judul yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada *Non Government Organization* YAPARI).”

Beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dapat dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi YAPARI? (2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi YAPARI? (3) Apakah *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi YAPARI? (5) Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi YAPARI?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk : (1) Menganalisis pengaruh gaya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (3) Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan; dan (4) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **Kajian Teori**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schein (1985) dalam Herminingsih (2014:3), Budaya Organisasi adalah Pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Menurut Robbins (2008:256), budaya organisai juga merupakan pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, hal ini terkait dengan tujuh karakteristik budaya organisasi atau disebut sebagai dimensi budaya. Tujuh karakteristik budaya tersebut adalah: (1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. (2) Perhatian terhadap detail. Sajauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail. (3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil itu. (4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil terhadap orang-orang dalam organisasi. (5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja organisasi berdasarkan tim bukan individu. (6) Keagresifan. Sejauh mana keagresifan dan kompetisi individu dalam organisasi. (7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo, bukan pertumbuhan;

### **Gaya Kepemimpinan**

Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:352-353) bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Gaya Direktif (2) Gaya Supportif (3) Gaya Partisipatif (4) Gaya Orientasi Prestasi (5) Gaya Pengasuh.

### **Job Insecurity**

Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) dalam Mizar (2008:39) mengkonseptualisasikan job insecurity sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stres tersebut adalah bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur dan kehilangan selera makan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2002) dalam Mizar (2008:41) adalah : (1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan. (2) Pekerjaan itu sebagai individu. (3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu. (5) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

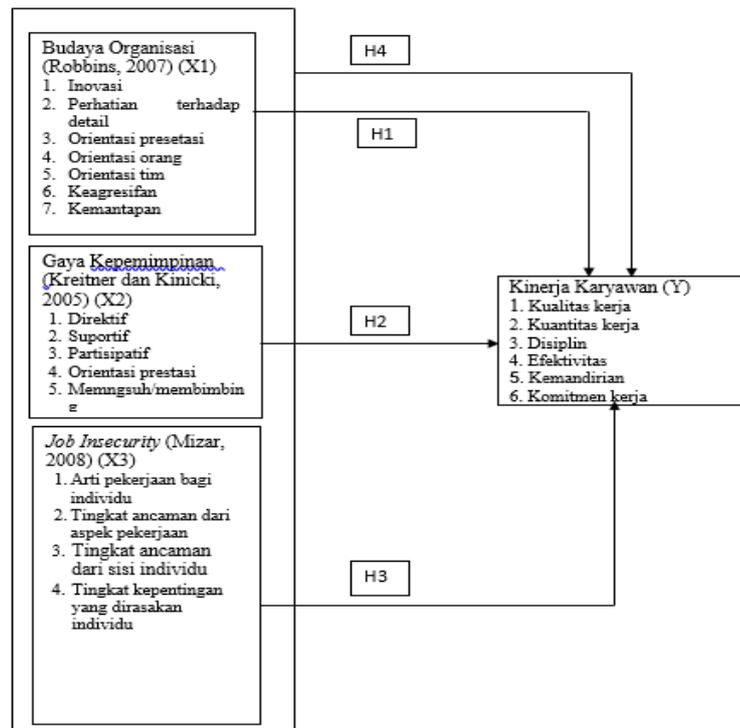
### **Kinerja**

Mangkunegara, (2010:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Rivai (2013:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari teori-teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah prestasi kerja, perilaku nyata dari setiap karyawan, yang sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi, dimana hasil tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Robbins (2006:260), ada enam kriteria dalam bekerja diantara : (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas; (3) Disiplin atau ketepatan waktu; (4) Efektivitas tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi; (5) Kemandirian; (6) Komitmen Kerja.

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Berikut gambaran kerangka pemikiran dari pemikiran ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan demikian dalam penelitian ini, penulis membuat sebuah hipotesis sebagai berikut : (H<sub>1</sub>) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan YAPARI; (H<sub>2</sub>) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan YAPARI; (H<sub>3</sub>) *Job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Haka Group; (4) (H<sub>1</sub>) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan YAPARI

## METODE PENELITIAN

### Jenis/Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan ditujukan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan YAPARI di daerah Jakarta.

### Variabel dan Pengukuran Variabel

#### Definisi Konsep

Definisi konsep variabel adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi  
Menurut Robbins (2008:256) merupakan pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.
2. Gaya Kepemimpinan  
Menurut Kreitner & Kinicki (2005:252) suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan
3. *Job Insecurity*  
Menurut Mizar (2008:39) merupakan hal yang makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).
4. Kinerja  
Menurut Robbins (2006:260) merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Robbins:2006:260)
5. Variabel  
Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:38).
  - a. Variabel Independen atau Variabel Bebas
  - b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

### **Definisi Operasional**

1. Budaya organisasi (X1), adalah seperangkat nilai yang mengendalikan suatu interaksi antara satu individu organisasi dengan individu yang lain, dengan pemasok, pelanggan dan dengan orang lain diluar lingkungan organisasi itu sendiri. Diukur melalui 7 dimensi beserta indikator-indikatornya
2. Gaya kepemimpinan (X2) adalah penilaian tentang gaya pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga karyawan tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. Terdiri dari 5 dimensi beserta indikator-indikatornya.
3. Job insecurity (X3) Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Mizar (2008:39) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Terdiri dari 4 dimensi beserta indikator-indikatornya.
4. Kinerja (Y) sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Terdiri dari 6 dimensi beserta indikator-indikatornya.

### **Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **Data**

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yakni data yang berupa angka-angka. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini antara lain adalah:

- a) Data Primer, yaitu data yang di ambil langsung dari sumbernya (objek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data yang diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung.
- b) Data sekunder adalah data primer yang sudah diperoleh atau tersedia oleh pihak lain yang berguna untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pihak lain yang berguna untuk diproses lebih lanjut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data didasarkan pada pengumpulan data melalui metode penelitian survei. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berdasarkan jawaban responden atas daftar pertanyaan yang peneliti ajukan atau melalui pengisian daftar pertanyaan (kuesioner).

### **Populasi dan Metode Sampling**

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan dilingkungan YAPARI yang unit bisnisnya berdomisili di daerah Jakarta dan berjumlah 30 orang. Dari populasi tersebut selanjutnya diambil sampel dengan menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu sampel jenuh.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 22.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

<b>Dimensi</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Inovasi Dan Pengambilan Resiko	3,67	5,00	4,11	0,40
Perhatian Pada Hal Yang Rinci	2,00	5,00	3,75	0,80
Orientasi Hasil	2,67	5,00	3,77	0,70
Orientasi Orang	2,00	4,67	3,26	0,62
Orientasi Tim	2,00	5,00	3,90	0,58
Keagresifan	2,00	5,00	3,47	0,75
Kemantapan/Stabilitas	2,67	5,00	3,73	0,62
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>	<b>2,43</b>	<b>4,95</b>	<b>3,71</b>	<b>0,64</b>
Gaya Direktif	2,33	4,67	3,71	0,59
Gaya Supportif	2,33	5,00	3,70	0,70

**Aritonang, Hermaningsih : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan ...**

Gaya Partisipatif	2,00	5,00	4,00	0,79
Gaya Orientasi Prestasi	2,00	5,00	3,73	0,74
Gaya Pengasuh	3,67	5,00	4,09	0,32
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan</b>	<b>2,47</b>	<b>4,93</b>	<b>3,85</b>	<b>0,63</b>
Arti Pekerjaan Bagi Individu	2,00	4,67	3,38	0,67
Tingkat Ancaman Dari Aspek Pekerjaan	2,00	4,67	3,32	0,64
Tingkat Ancaman Dari Sisi Individu	1,00	4,50	2,87	1,01
Tingkat Kepentingan Yang Dirasakan Individu	1,00	5,00	3,42	0,95
<b>Variabel Job Insecurity</b>	<b>1,50</b>	<b>4,71</b>	<b>3,25</b>	<b>0,82</b>
Kualitas	3,33	5,00	4,00	0,38
Kuantitas	2,00	5,00	3,99	0,68
Disiplin	2,00	4,67	3,54	0,34
Efektivitas	3,33	5,00	4,08	0,31
Kemandirian	3,00	5,00	3,93	0,47
Komitmen	3,33	5,00	4,18	0,42
<b>Variabel Kinerja</b>	<b>2,83</b>	<b>4,95</b>	<b>3,95</b>	<b>0,43</b>

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

**B. Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dalam taraf signifikan 5%, dimana  $df = n - 2$ . Nilai  $n$  dalam penelitian ini adalah 30, sehingga didapatkan nilai  $df = 28$ , dimana pada penelitian ini nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,361. Dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas adalah apabila Cronbach Alpha  $\geq 0,70$ , maka butir pernyataan yang diwakili nilai rerata dimensi tersebut reliabel.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

<b>Indikator Dimensi</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>					
Inovasi dan Pengambilan Resiko	0,511	0,361	Valid	0.754	Reliabel
Perhatian Pada Hal Yang Rinci	0,547	0,361	Valid		
Orientasi Hasil	0,562	0,361	Valid		
Orientasi Orang	0,736	0,361	Valid		
Orientasi Tim	0,450	0,361	Valid		
Keagresifan	0,732	0,361	Valid		

## Aritonang, Hermaningsih : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan ...

Kemantapan/Stabilitas	0,771	0,361	Valid		
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan</b>					
Gaya Direktif	0,620	0,361	Valid		
Gaya Supportif	0,801	0,361	Valid		
Gaya Partisipatif	0,737	0,361	Valid	0,723	Reliabel
Gaya Orientasi Prestasi	0,688	0,361	Valid		
Gaya Pengasuh	0,681	0,361	Valid		
<b>Variabel Job Insecurity</b>					
Arti Pekerjaan Bagi Individu	0,711	0,361	Valid		
Tingkat Ancaman Dari Aspek Pekerjaan	0,710	0,361	Valid	0,817	Reliabel
Tingkat Ancaman Dari Sisi Sisi Individu	0,866	0,361	Valid		
Tingkat Ancaman Yang Dirasakan Individu	0,817	0,361	Valid		
<b>Variabel Kinerja</b>					
Kualitas	0,493	0,361	Valid		
Kuantitas	0,637	0,361	Valid		
Disiplin	0,374	0,361	Valid	0,770	Reliabel
Efektivitas	0,416	0,361	Valid		
Kemandirian	0,510	0,361	Valid		
Komitmen	0,612	0,361	Valid		

### Budaya Organisasi

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

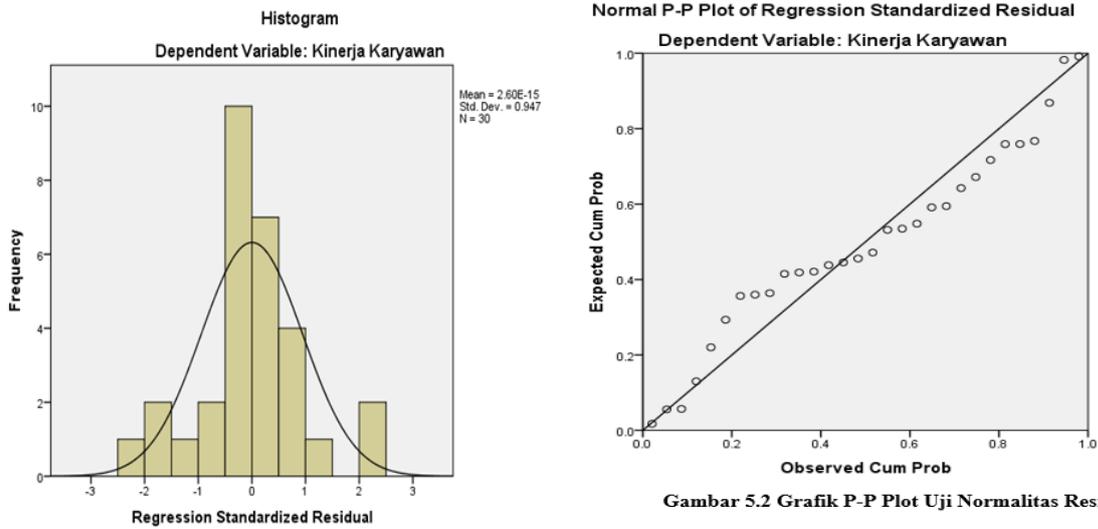
Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing pernyataan instrumen kuesioner (diwakili oleh nilai rerata per dimensi)  $\geq$  (lebih besar) dari  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner terbukti valid untuk mengukur variabel kinerja. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha  $\geq$  (lebih besar) dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam instrumen kinerja terbukti reliabel atau memiliki keterpercayaan, keterandalan dan konsistensi sebagai suatu alat ukur (instrumen).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan bagian dari tahapan proses uji asumsi klasik yang umum digunakan sebelum melakukan penelitian dengan teknik analisa regresi. Uji Normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau

mendekati normal atau untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan sebaran unstandardized residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



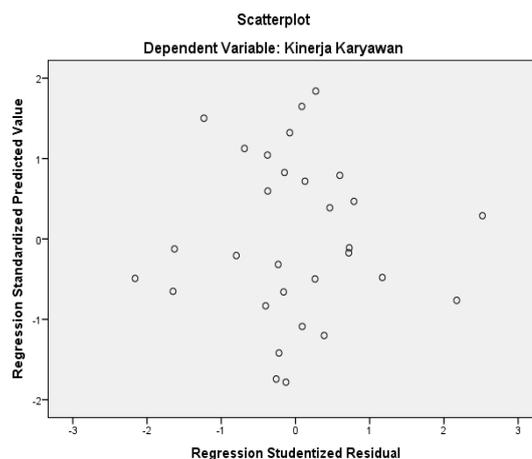
Gambar 5.2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas Residual

Gambar 2 Grafik Histogram dan P-P Plot Uji Normalitas Residual

Dari gambar grafik Normal P-P plot diatas dapat diketahui bahwa sebaran unstandardized residual mengikuti dan menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model residu persamaan regresi berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari scatterplot ditampilkan pada Gambar 3. Dari scatterplot tersebut dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja melainkan menyebar di atas dan di bawah atau dengan kata lain menyebar dengan pola yang acak serta letaknya tidak beraturan (di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heterokedastisitas pada data residual.



### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menguji korelasi antar variabel independen ini dapat diamati dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*.

**Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,734	1,363
Gaya Kepemimpinan	0,536	1,864
<i>Job Insecurity</i>	0,461	2,168

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Nilai tolerance  $\geq$  (lebih besar) dari 0,10 dan nilai VIF  $\leq$  (lebih kecil) dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau kolerasi tinggi antara variabel independen.

### Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan *job insecurity* ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Statistik F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,613	3	63,538	55,197	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,929	26	1,151		
	Total	220,541	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Diketahui Ftabel pada penelitian ini adalah 55,197. Dalam hal ini  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $55,197 \geq$  (lebih besar) dari 2,98 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikan diperoleh  $0,000 \leq$  (lebih kecil) dari 0,05. Dari kedua cara tersebut maka hasil uji F pada penelitian ini disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis (Uji T)

Maka, pengujian statistik t ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* terhadap kinerja.

Tabel 5 Hasil Pengujian Statistik t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,409	2,112		1,614	0,119
Budaya Organisasi	0,224	0,109	0,173	2,056	0,050
Gaya Kepemimpinan	0,060	0,112	0,048	0,491	0,628
Job Insecurity	0,961	0,129	0,795	7,470	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari data pada tabel diatas, nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi dan *job insecurity* yaitu lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian diantara kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil olahan data dengan bantuan software SPSS versi 22, maka diperoleh nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930 <sup>a</sup>	0,864	0,849	1,07289

a. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel di atas, hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dari tabel di atas, hasil koefisien determinasi atau R sebesar 0,930 atau 93 % yang berarti adanya korelasi antara variabel independen Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Job Insecurity (X<sub>3</sub>) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,930. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Sedangkan dari perolehan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,864, artinya bahwa sebesar 86,4% variabel kinerja dapat disebabkan oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity. Sedangkan sisanya sebesar 13,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor diluar variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity diduga memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7 Regresi Variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y

	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>	3,409	1,614	0,119
Budaya Organisasi	0,244	2,056	0,050
Gaya Kepemimpinan	0,060	0,491	0,628
<i>Job Insecurity</i>	0,961	7,470	0,000

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

### Matriks Korelasi antar Dimensi

Matriks korelasi antar dimensi dapat digunakan untuk melihat korelasi variabel mana saja yang memiliki pengaruh paling besar maupun pengaruh yang paling kecil diantara variabel-variabel penelitian yang digunakan.

1. Terdapat 1 dimensi pada budaya organisasi yaitu dimensi “inovasi dan pengambilan resiko” yang memiliki hubungan cukup kuat dengan dimensi “kualitas” yaitu sebesar 0,535. Kemudian terdapat 2 dimensi pada budaya organisasi yang memiliki hubungan cukup kuat dengan dimensi “kemandirian” yaitu dimensi “keagresifan” sebesar 0,497 dan dimensi “kemantapan/stabilitas” sebesar 0,534. Selain itu terdapat 3 dimensi pada budaya organisasi yang memiliki hubungan cukup kuat dengan dimensi “kuantitas”. Perolehan tertinggi terdapat pada dimensi “orientasi orang” terhadap dimensi “kuantitas” sebesar 0,557. Korelasi ini dapat memberikan sumbangan masukan bagi YAPARI untuk memprioritaskan upaya pengembangan dan perbaikan terhadap dimensi pada variabel independen yang paling kuat pengaruhnya terhadap dimensi variabel dependen. Penulis menganalisis bahwa karyawan YAPARI merasa orientasi orang yang selama ini dilakukan untuk melaksanakan segala pekerjaannya untuk organisasi kuantitas dianggap sebagai kewajiban atau beban kerja yang memang harus dilakukan, dan penulis menganalisis juga kuantitas golongan karyawan yang terlibat dalam penelitian ini karena faktor bukan hanya kewajiban tetapi semangat kerja yang ingin mencapai target untuk kemanusiaan. Penulis juga menganalisa karena hal inilah beberapa karyawan rata-rata adalah karyawan yang telah lama bekerja untuk organisasi –organisasi kemanusiaan.
2. Terdapat 2 dimensi pada *job insecurity* yang cukup kuat terhadap dimensi “kuantitas” yaitu dimensi “arti pekerjaan bagi individu” yaitu sebesar 0,532 dan dimensi “tingkat ancaman dari aspek pekerjaan” yaitu sebesar 0,55. Selain itu terdapat 2 dimensi pada *job insecurity* yang memiliki hubungan cukup kuat dengan dimensi “komitmen”, yaitu dimensi “tingkat ancaman dari sisi individu” sebesar 0,386 dan “tingkat kepentingan yang dirasakan individu” yaitu sebesar 0,461. Perolehan tertinggi terdapat pada dimensi

“tingkat ancaman dari aspek pekerjaan” terhadap dimensi “kuantitas” sebesar 0,551. Korelasi ini dapat memberikan sumbangan masukan bagi YAPARI untuk memprioritaskan upaya pengembangan dan perbaikan terhadap dimensi pada variable independen yang paling kuat pengaruhnya terhadap dimensi variabel dependen. Penulis menganalisis bahwa karyawan YAPARI merasa tingkat ancaman dari aspek pekerjaan sangat berpengaruh besar terhadap pekerjaan yang mereka jalani, karena mereka berfikir apabila proyek akan berakhir maka beberapa karyawan akan dirumahkan. Inilah yang kadang mengganggu semangat kerja mereka dan mereka mulai berusaha untuk memperbaiki kinerja kerja mereka semaksimal mungkin, agar tidak termasuk dari beberapa karyawan yang akan dirumahkan (PHK).

### **Pembahasan**

- 1 Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dari perolehan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu 55,197 lebih besar dari 2,98 dan nilai signifikan diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad MS (2012), Thamrin (2014) dan Jordan Shropshire, Christopher Kadlec (2012) bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity menerangkan secara dominan terhadap kinerja pada karyawan terutama di YAPARI.
- 2 Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 2,056 > 2,048. Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi adalah 0,05 lebih kecil sama dengan 0,05.
- 3 Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 0,491 < 2,048. Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi adalah 0,628 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tobing, Diana, *et al* (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4 Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai signifikan untuk variabel job insecurity adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 7,470 > 2,048. Nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jordan Shropshire, Christopher Kadlec (2012) dan juga oleh Andika Setiawan (2016) dimana penelitian itu menguji pengaruh ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di organisasi.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ;

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dimensi “orientasi orang” dengan indikator kenyamanan, rekreasi dan keperluan pribadi yang memiliki kolerasi paling kuat dengan dimensi “kuantitas”. Semakin besar orientasi karyawan terhadap organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi dengan perusahaan maka akan semakin cenderung meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Job Insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dimensi “tingkat ancaman dari aspek pekerjaan” dengan indikator tidak mencapai target yang sesuai, berakhirnya proyek dan tidak ada proyek selanjutnya yang memiliki korelasi paling kuat dengan dimensi “Kuantitas”. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan kepada organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya. Dengan kata lain, yang artinya karyawan semakin cenderung meningkatkan kinerja organisasi.
4. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, ketiga variabel indenpenden yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan.

### **SARAN**

1. Budaya organisasi dan *job insecurity* sebagai variabel yang lebih kuat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan harus menjadi perhatian yang lebih diprioritaskan oleh YAPARI.
2. Orientasi orang merupakan dimensi dari budaya organisasi yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan karena sistem kerja di YAPARI rata-rata melakukan kerja di lapangan dan tiap divisi lapangan hanya dipegang oleh 2-3 orang (setiap orang akan mempunyai tanggung jawab yang berbeda satu sama lain). Karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan ketepatan waktu biasanya mereka tetap bekerja di hari libur juga dan setiap divisi lapangan sangat mempunyai hubungan yang kuat, oleh sebab itu diharapkan manajemen YAPARI lebih memperhatikan para karyawan lapangan untuk diberikan reward atas pekerjaan yang telah maksimal dilakukan., dan dapat dipastikan tanpa orientasi dari karyawan itu sendiri, mereka tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Dengan reward atas kerja keras karyawan dengan demikian dimensi orientasi orang yang memiliki indikator kenyamanan, rekreasi dan keperluan pribadi dapat optimal dan seperti yang diharapkan YAPARI. Sistem promosi jabatan bisa menjadi perhatian dari manajemen YAPARI tetapi perlu diperhatikan juga sistem promosi jabatan tersebut, karena apabila tidak tepat dapat membuat demotivasi kerja bahkan akan menurunkan kinerja karyawan.
4. Tingkat ancaman dari aspek pekerjaan merupakan dimensi dari *job insecurity* dengan indikator tidak mencapai target yang sesuai, berakhirnya proyek dan tidak ada proyek

selanjutnya yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan, dan implikasinya terhadap dimensi “kuantitas”, karena YAPARI tetap bertahan sampai sekarang melalui proyek-proyek yang dilakukan, dan proyek tersebut mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun, tetapi YAPARI selama ini mempunyai proyek yang telah dijalani hampir 30 tahun dan itu donor tetap dari tahun 1988, kemudian pihak donor memberikan revisi (adendum) kontrak yang akan berakhir dalam waktu dekat. Tetapi dengan hal ini sebenarnya menjadi hal positif untuk YAPARI, karena dengan terjadinya *job insecurity* yang tinggi maka akan menghasilkan kelompok karyawan yang lebih meningkatkan kinerja diri sendiri maupun divisi. Oleh sebab itu diharapkan disini pihak manajemen YAPARI bisa memanfaatkan kondisi seperti ini dengan membuat sosialisasi kepada karyawan untuk membuat suatu perubahan untuk YAPARI antara lain bersama-sama mencari funder baru dengan membangun tim fund raising, mensosialisasikan kembali YAPARI di pertemuan-pertemuan organisasi yang telah diikuti dan membuat banyak proposal-proposal kepada funder baik dari funder luar maupun lokal,. Dengan itu diharapkan pihak manajemen YAPARI bisa mengendalikan masalah ini yang menjadi permasalahan dalam organisasi.

5. Dalam mempertahankan *insecurity* ini menjadi hal positif bagi YAPARI, organisasi perlu membuat regulasi yang baru seperti mempersiapkan pembaharuan divisi yang ada atau bisa juga membuat satu divisi yang namanya *Fund Raiser* yang difokuskan pada mencari *funder* baru. Pihak YAPARI juga bisa memberikan jaminan agar mereka akan tetap bekerja dengan donor yang baru, walaupun tidak bisa menjanjikan lamanya donor akan bekerjasama dengan YAPARI.
6. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa meskipun telah teridentifikasinya kondisi budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* di YAPARI, namun fenomena ketidakamanan kerja terus meningkat setiap waktu. Hal ini dikarenakan terdapat faktor-faktor yang ikut mempengaruhi tapi tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Hal inilah yang menarik untuk dikaji pada penelitian lanjutan agar semakin memperjelas masalah kinerja karyawan yang terjadi. Dimana, masalah tersebut dikarenakan faktor internal yaitu kurangnya keamanan kerja (*job security*) karyawan berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, saran yang dapat disampaikan disini adalah untuk penelitian selanjutnya perlu diteliti lebih jauh dan dicermati kembali faktor-faktor selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan di YAPARI.
7. YAPARI perlu melakukan sedikit perubahan dan sosialisasi ulang yang mendalam tentang visi, misi dan nilai dasar organisasi, untuk mengurangi *job insecurity* yang sekarang telah dirasakan dampaknya. Walaupun telah terjadi di lingkungan kerja YAPARI, akan tetapi masih bisa dirubah untuk kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya. Untuk itu, perlu dilakukan sosialisasi kembali pada saat briefing awal kerja maupun melalui setiap ada kesempatan pelatihan maupun *workshop* yang diawali dengan pengucapan serentak tentang visi, misi dan nilai dasar organisasi. Sehingga, setiap karyawan dapat mendalami dan menjiwai makna dari setiap butir-butir yang terkandung di dalamnya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasakan adanya keterikatan emosional dengan perusahaan, memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, merasakan sebagai anggota keluarga dari keluarga besar di dalam organisasi YAPARI.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M.S. (2012). *Impact of Organizational Culture On Performance Management Practices In Pakistan*. *Business Intelligence Journal*, 2(2), 50-55.
- Cahyono, Ari. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1, No. 1.
- Herminingsih, Anik. (2014). *Budaya Organisasi*. Andi Offset. Jakarta.
- Irene. (2008). *Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 1 Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mizar, Yuniar, (2008). *Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan gaya kepemimpinan Terhadap Niat Pindah (Turnover Itention) Dengan kinerja karyawan Sebagai Variabel Intervening: Jurnal Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. *E-Jurnal Manajemen Undip*, Vol. 1, No. 1.
- Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Schein, Edgar H, (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. Jossey-Bass Publ. San Fransisco.
- Shropshire J dan Kadlec. (2012). *I'm Leaving The It Field: The Impact Of Stress Job Insecurity, behaviour dan organizational culture And Burnout On Performance as Professionals*. *Journal of Applied Sciences*, Vol.2 No.2.
- Setiawan, Andika. (2016). *Ketidakamanan Kerja dan Keterikatan Kerja , pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi di Lingkungan Balai Wilayah Sungai Sumatera I, Banda Aceh)*. *Jurnal Manajemen*. Vol.1 No.1.
- Thamrin, (2012). *"The Influence of Transformational Leadership, Organizational culture and organization Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance*, Vol. 3, No. 5.
- Tobing, et al. (2015). *The influence of transformational leadership and organizational culture on work motivation and employee performance at the state property service office and auction in East java province*. *International Journal*, Vol.1 No.1.
- YAPARI (2013). *Company Profile*. Jakarta.