

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KREATIVITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ALFA GROUP MEDAN

Maranata Girsang¹, Anitha Paulina Tinambunan²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : anithapaulinat@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, creativity, organizational culture on the performance of employees CV. Alfa Group Medan. The total population of this study is 35 people and the number of samples through the census is 35 people. The analysis technique used in this study is multiple liner regression. Descriptive analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the variable leadership, creativity, organizational culture have a positive and significant effect on the performance of employees CV. Alfa Group Medan. Creativity is the most dominant influence on performance of employees CV. Alfa Group Medan. The coefficient of determination (R Square) of 0.473 means that employee performance can be explained by leadership, creativity, organizational culture by 47.3% while another 52.7% can be explained by other variables that are not included in this study such as discipline and commitment.

Keywords: Leadership, Creativity, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan (Nadeak:2018:57).

Organisasi yang kreatif dan inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih sukses dibanding organisasi yang pasif dan reaktif. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif dan kreatif agar perusahaan tidak ketinggalan jaman. Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Menurut Munandar (2012: 89) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi - kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi tersebut menekankan pula bahwa suatu produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012:38) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang dan juga efisiensi serta efektivitas terhadap organisasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Jamaludin (2017)	“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
		pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta”	dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ezra Minar (2018)	” Pengaruh Kerja Sama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Telkom Tbk, Kantor Regional I Medan)	Dari hasil penelitian diketahui variabel kreativitas dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Medan.

Sumber: Diolah Penulis, 2022

CV. Alfa Group Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yaitu dimsum dan bakery. Lokasi Alfa Dimsum di Jl. Beo No.45 Sei Sikambing sedangkan Chole Alfa Bakery di Jl. Setia Budi Pasar 3 Tanjung Sari, Medan. Berikut data kinerja karyawan Chole Alfa Bakery dan Alfa Dimsum tahun 2016-2020

Tabel 2. Target dan Realisasi Kinerja Karyawan CV Alfa Group Medan Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi
2016	Rp. 1.625.000.000	Rp. 1.170.000.000
2017	Rp. 1.700.000.000	Rp. 1.720.000.000
2018	Rp. 1.750.000.000	Rp. 1.781.000.000
2019	Rp. 1.800.000.000	Rp. 1.870.000.000
2020	Rp. 1.825.000.000	Rp. 1.695.000.000

Sumber: CV. Alfa Group Medan

Dari tabel 2 diketahui setiap tahunnya CV Alfa Group Medan menaikkan target penjualan. Realisasi penjualan pada tahun 2017- 2019 meningkat bahkan melebihi dari target yang ditetapkan. Hanya pada tahun 2020 target CV Alfa Group Medan tidak dapat tercapai.

Tabel 3. Data Volume Penjualan Roti Chole Alfa Bakery Tahun 2016-2020

No	Bulan	Jumlah penjualan (pcs) 2016	Jumlah penjualan (pcs) 2017	Jumlah penjualan (pcs) 2018	Jumlah penjualan (pcs) 2019	Jumlah penjualan (pcs) 2020
1	Januari	3.240	4.120	4.556	4.606	4.785
2	Februari	3.110	3.410	2.854	3.189	4.578
3	Maret	2.854	2.120	3.258	4.355	3.258
4	April	2.110	2.046	4.169	3.552	2.167
5	Mei	5.090	3.320	5.215	4.256	2.739
6	Juni	3.210	3.560	5.326	5.087	3.353
7	Juli	2.100	4.043	6.107	4.356	3.008
8	Agustus	2.120	4.256	5.367	5.519	3.382
9	September	3.650	3.560	3.878	4.576	4.453
10	Oktober	2.150	3.906	4.659	4.739	3.515
11	November	2.096	4.739	6.954	5.804	4.855
12	Desember	5.823	6.096	7.890	6.209	5.287
Jumlah		37.553	45.176	48.759	56.248	45.480

Sumber: Chole Alfa Bakery 2021

Data pada Tabel 3 menunjukkan total penjualan roti Chole Alfa Bakery dari tahun 2016-2019 terus meningkat dimana total penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2019. Total penjualan tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat besar dan hampir menyerupai total penjualan tahun 2017. Hal ini disebabkan karena top manajemen berorientasi pada kekuasaan; mempertahankan apa yang ada dan dianggap sudah cukup baik. Jika kondisi seperti ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan kerugian besar bagi CV. Alfa Group Medan.

Tabel 4. Data Volume Penjualan Alfa Dimsum tahun 2016-2020

NO	Bulan	Jumlah penjualan (Porsi) 2016	Jumlah penjualan (Porsi) 2017	Jumlah penjualan (Porsi) 2018	Jumlah penjualan (Porsi) 2019	Jumlah penjualan (Porsi) 2020
1	Januari	1.300	1.020	1.425	1.214	1.250
2	Februari	1.000	1.023	1.040	1.010	1.100
3	Maret	1.117	1.098	1.100	1.063	1.007
4	April	1.073	1.183	1.153	1.111	1.012
5	Mei	1.160	1.150	1.339	1.305	1.040
6	Juni	1.184	1.134	1.246	1.071	1.049
7	Juli	1.321	1.901	1.175	1.160	1.046
8	Agustus	1.071	1.071	1.350	1.155	1.043
9	September	1.183	1.205	1.354	1.204	1.003
10	Oktober	1.031	1.182	1.121	1.015	1.113
11	November	1.115	1.183	1.321	1.003	1.016
12	Desember	1.010	1.346	1.450	1.130	1.001
Jumlah		13.565	14.496	15.074	13.441	12.680

Sumber: Alfa Dimsum 2021

Data pada Tabel 4 menunjukkan total penjualan di Alfa Dimsum dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan dimana total penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2018. Namun total penjualan tahun 2019 dan 2020 menurun drastis bahkan dibawah total penjualan tahun 2016. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, karyawan CV. Alfa Group Medan perlu memiliki kreativitas dan inovasi. Akan tetapi kreativitas karyawan tidak didukung oleh top manajemen karena pimpinan selalu berupaya untuk mempertahankan apa yang sudah ada.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi yang sangat menentukan kinerja atau keberhasilan organisasi. Amstrong (2003; 29) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Robbins (2009:14) kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Nawawi (2011:15) ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Demokratis, berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kekuatan kepemimpinan demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.
2. Tipe Kepemimpinan Otoriter, bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Tipe Kepemimpinan Bebas, membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.
4. Tipe Kepemimpinan Partisipatif, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materi dalam organisasi.
5. Tipe Kepemimpinan Situasional, beranggapan bahwa tidak ada satupun tipe kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer pada semua kondisi, sehingga penerapan tipe tertentu berdasarkan pertimbangan situasi dan kondisi dinamika kelompok.

Ada 5 (lima) tipe kepemimpinan menurut Siagian (2012:75) yaitu:

- a. Tipe Kepemimpinan Otokratik adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, tidak mau menerima saran, kritik dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b. Tipe Kepemimpinan Militeristik menggerakkan bawahannya melalui sistem perintah, senang formalitas yang berlebihan dan menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- c. Tipe Kepemimpinan Paternalistik menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil Keputusan.
- d. Tipe Kepemimpinan Kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.
- e. Tipe Kepemimpinan Demokratik merupakan tipe kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena mau menerima saran dan kritik dari bawahan, dan mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk menyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Kadarman (2005:49) mengatakan kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Diri pemimpin. Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan.
2. Ciri atasan. Gaya kepemimpinan dari atasan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer di tingkat yang lebih rendah.
3. Ciri bawahan. Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan gaya kepemimpinan seorang manajer.
4. Persyaratan tugas. Tuntutan tanggungjawab pekerjaan dari bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.
5. Iklim organisasi dan kebijakan akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan manajer.

6. Perilaku dan harapan rekan. Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith (2013:32) adalah:

- a. Faktor Kemampuan Individu
Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.
- b. Faktor Jabatan
Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.
- c. Faktor Situasi dan Kondisi
Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja yang mengesankan ditentukan oleh 5 (lima) indikator yaitu: (Kartono: 2008:34)

1. Sifat. Untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan. Memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen. Perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan yang lain.
4. Watak. Pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian. Seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Wahjosumidjo (2005:83) indikator kepemimpinan meliputi:

- a. Menggerakkan adalah membangkitkan atau membangunkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Mengarahkan adalah membimbing atau melakukan pembinaan yang memberi pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya agar bekerja dengan produktif dan mencapai sasaran yang dituju.
- c. Memotivasi
Memotivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia termotivasi untuk bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan.
- d. Memberdayakan adalah memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku agar bekerja dengan semangat sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan.

2.2. Kreativitas

Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi, ditemukan dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat. Menurut Munandar (2013: 89) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi tersebut menekankan pula bahwa suatu produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna. Suryana (2006:42) mengatakan kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan gagasan baru dan menemukan cara baru dalam melihat permasalahan dan peluang yang ada. Menurut Supriadi (2007: 15) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam menuangkan ide atau gagasan melalui proses berpikir kreatif untuk menciptakan sesuatu yang menuntut pemusatan, perhatian, kemauan, kerja keras dan ketekunan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

Ciri kreativitas atau orang kreatif secara garis besar menurut para ahli dapat disimpulkan yaitu : memiliki kemampuan dalam melihat masalah, memiliki kemampuan menciptakan ide atau gagasan untuk memecahkan masalah, terbuka pada hal-hal baru serta menerima hal-hal tersebut.

Munandar (2009: 91) mengemukakan ciri-ciri kreativitas adalah:

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*) adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*) adalah kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif yang berbeda, serta mampu menggunakan bermacam pendekatan. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
3. Elaborasi (*elaboration*) adalah kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. Originalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Menurut Guilford (2009: 32) ada 4 ciri kreativitas yaitu:

- a. Kelancaran berfikir yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berfikir yang ditekankan adalah kuantitas bukan kualitas.
- b. Keluwesan berfikir yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide yang bervariasi, dapat melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.
- c. Elaborasi yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan memperinci detail dari suatu objek sehingga menjadi lebih menarik.
- d. Originalitas yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau asli.

Kreativitas merupakan sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas) dan orisinalitas dalam berpikir serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas menurut Munandar (2013: 96) adalah:

1. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kreativitas, meliputi:

- a. Keterbukaan terhadap pengalaman dan rangsangan dari luar atau dalam individu. Dengan demikian individu kreatif adalah individu yang mampu menerima perbedaan
- b. Kemampuan untuk bermain dan mengadakan eksplorasi terhadap unsur, bentuk, konsep atau membentuk kombinasi baru dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.
2. Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu adalah lingkungan kebudayaan yang mengandung keamanan dan kebebasan psikologis. Peran kondisi lingkungan mencakup lingkungan dalam arti kata luas yaitu masyarakat dan kebudayaan. Kebudayaan dapat mengembangkan kreativitas jika kebudayaan itu memberi kesempatan adil bagi pengembangan kreativitas potensial yang dimiliki anggota masyarakat. Adanya kebudayaan *creativogenic* yaitu kebudayaan yang memupuk dan mengembangkan kreativitas dalam masyarakat antara lain:
 - a. tersedianya sarana kebudayaan misal ada peralatan, bahan dan media.
 - b. adanya keterbukaan terhadap rangsangan kebudayaan bagi semua lapisan Masyarakat.
 - c. menekankan pada *becoming* dan tidak hanya *being*, artinya tidak menekankan pada kepentingan untuk masa sekarang melainkan berorientasi pada masa mendatang
 - d. memberi kebebasan terhadap semua warga negara tanpa diskriminasi, terutama jenis kelamin
 - e. adanya kebebasan setelah pengalamn tekanan dan tindakan keras, artinya setelah kemerdekaan diperoleh dan kebebasan dapat dinikmati
 - f. keterbukaan terhadap rangsangan kebudayaan yang berbeda
 - g. adanya toleransi terhadap pandangan yang berbeda
 - h. adanya interaksi antara individu yang berhasil, adanya insentif dan penghargaan bagi hasil karya kreatif.

Kreativitas itu berkaitan dengan kemampuan menciptakan ide-ide atau gagasan. Kreativitas masih dalam bentuk ide, belum dalam bentuk produk yang riil. Tetapi bila kreativitas itu sudah diwujudkan menjadi produk, maka produk terserbut bisa disebut sebagai hasil inovasi. Dengan demikian inovasi dengan kreativitas itu sangat berhubungan erat. Munandar (2009: 29) menyatakan ada 3 dimensi kreativitas yaitu:

1. Definisi pribadi. Kreativitas merupakan ekspresi dari keunikan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Ungkapan kreatif inilah yang mencerminkan orisinalitas dari individu, dari ungkapan pribadi inilah diharapkan timbul ide-ide baru dan produk-produk yang inovatif.
2. Definisi proses yang pada dasarnya menyerupai langkah-langkah dalam metode ilmiah, yaitu proses merasakan kesulitan, permasalahan, kesenjangan, membuat dugaan dan memformulasikan hipotesis, merevisi dan memeriksa kembali hingga mengkomunikasikan hasil.
3. Definisi press merujuk pada aspek dorongan internal, yaitu kemampuan kreatif dirumuskan sebagai inisiatif yang dihasilkan individu dengan kemampuannya untuk mendobrak pemikiran yang biasa.

2.3. Budaya Organisasi

Budaya suatu organisasi akan mempengaruhi metode kerja dan perilaku karyawan. Mitchell (2001:37) mengemukakan budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Robbins (2009:10) menyatakan budaya organisasi adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. Menurut Umar (2010: 14) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola

kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi dalam memecahkan masalah dan mencapai harapan-harapan bersama sebagai perekat dalam organisasi sekaligus pembeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota organisasi tersebut. Robbins & Coulter (2012:36) menyatakan ada 7 (tujuh) dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*) adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada individu (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*aggressiveness*) adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Dimensi budaya organisasi menurut Harrison & Stokes (2002: 24) meliputi:

- a. Orientasi pada kekuasaan. Organisasi yang berorientasi pada kekuasaan didasarkan atas perbedaan akses kepada sumber. Orientasi kekuasaan cocok sekali dengan situasi saat pemimpin mempunyai visi, intelegensi dan berkeinginan untuk mengelola usaha serta mengawasi langsung aktivitas bawahannya.
- b. Orientasi pada peran menempatkan sistem dari struktur dan prosedur untuk menggantikan kekuasaan pemimpin. Struktur dan sistem memberikan proteksi terhadap bawahan dan stabilitas organisasi. Nilai dari orientasi peran yaitu berkaitan dengan nilai yang mengutamakan pada keterkaitan, rasionalitas dan konsistensi.
- c. Orientasi pada prestasi. Organisasi yang berorientasi pada prestasi disebut juga organisasi sejajar.. Organisasi menekankan pada motivasi yang tinggi dari anggota organisasi untuk menghilangkan ketidakefisienan dari struktur, sistem, dan perencanaan. Dalam budaya ini, tujuan utama organisasi adalah menarik dan menarik tenaga anggota untuk mengejar tujuan bersama.
- d. Orientasi pada dukungan, menawarkan kepada anggotanya kepuasan yang berasal dari hubungan. Dengan asumsi orang akan memberi kontribusi karena komitmen dan memiliki rasa memiliki kepada kelompok atau organisasi. Ada keinginan anggota kelompok untuk berkorban demi anggota kelompok lainnya. Kelemahan tipe ini adalah cenderung menghindari konflik untuk keselarasan organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai- nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlaku dan dianut bersama oleh para anggota organisasi. Menurut Sutrisno (2011:48) ada 5 (lima) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Kejujuran Karyawan. Karyawan memiliki sifat yang berpihak terhadap kebenaran dan sikap moral yang terpuji dalam melakukan tugas sehari-hari.
2. Ketekunan Karyawan. Sikap teliti, rajin dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas sehari-hari secara konsisten sesuai dengan komitmen yang telah di sepakati. Tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan. Mau untuk di arahkan oleh pemimpin dan mengikuti setiap peraturan yang telah di tentukan.
3. Kreativitas Karyawan. Sikap menghadirkan aneka solusi tepat untuk menyelesaikan masalah. Dalam pelaksanaan tugas dan adanya kemauan untuk menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan.
4. Kedisiplinan Karyawan. Bekerja dengan sungguh-sungguh di mana karyawan tidak menentang aturan-aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Terjalannya koordinasi yang baik, tidak menunda pekerjaan sehingga pekerjaan dapat di selesaikan tepat pada waktunya. menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik serta mampu bertanggungjawabakan pekerjaannya.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2012:45) adalah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal rinci atau detail yaitu kadar seberapa jauh karyawan di harapkan mampu menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang rinci.
3. Orientasi hasil yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan output dan bukannya cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi tim yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan di susun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Menurut Moehariono (2012:120) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diluankan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2011:67). Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Menurut Sastrohardiwiyo dan Siswanto (2005:235) ada beberapa unsur kinerja yaitu:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala aturan dan ketentuan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, menaati peraturan kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Moehariono (2012:130) terdapat enam unsur kinerja:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu
- e. Produktifitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor. Sutrisno (2011:176) menyebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Mangkunegara (2011:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu:

- a. Kualitas. Mutu hasil kerja yang kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaannya yang diselesaikan.

Kinerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi dapat melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil Kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
4. Tanggung Jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
5. Disiplin yaitu taat pada hukum yang berlaku karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
6. Inisiatif. Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Menurut Bernadine (2004:187) indikator dari kinerja adalah:

- a. Kualitas. Hasil aktivitas mendekati sempurna, dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alfa Group Medan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel/responden (Sugiyono, 2011:120).

3.2. Teknik pengumpulan data

Data penelitian diperoleh dari pembagian angket, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan skala Likert

3.3. Defenisi Operasional

Tabel 5. Defenisi variabel, indikator, dan skala pengukuran

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian 6. Menggerakkan 7. Memotivasi 8. Memberdayakan
Kreativitas (X ₂)	Kreatiivitas adalah kemampuan seseorang dalam menuangkan ide atau gagasan melalui proses berpikir kreatif untuk menciptakan sesuatu yang menuntut pemusatan, perhatian,	1. Terbuka terhadap pengalaman baru 2. Percaya diri 3. Luwes dalam berpikir dan bertindak

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
	kemauan, kerja keras dan ketekunan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada.	4. Proses internal 5. Proses eksternal.
Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi dalam memecahkan masalah dan mencapai harapan-harapan bersama sebagai perekat dalam organisasi sekaligus pembeda dengan organisasi lain.	1. Kejujuran karyawan 2. Ketekunan 3. Kreativitas karyawan 4. Kedisiplinan karyawan 5. Inovasi 6. Perhatian 7. Orientasi tim
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat perilaku karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Sikap 4. Tanggung Jawab 5. Disiplin 6. Inisiatif 7. Efektifitas 8. Kemandirian

Sumber: data diolah dari berbagai sumber

3.4. Teknik analisis data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,828 + 0,242 X_1 + 0,266 X_2 + 0,241 X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta, b₁, b₂, b₃ = Koefisien variabel independent
- X₁ = Kepemimpinan, X₂ = Kreativitas, X₃ = Budaya Organisasi
- e = Tingkat kesalahan estimasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 . Analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.828	4.564	1.934	.062
	Kepemimpinan	.242	.100	2.411	.022
	Kreativitas	.266	.102	2.614	.014
	Budaya Organisasi	.241	.097	2.476	.019

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 8,828 + 0,242 KP + 0,266 KR + 0,241 BO + e_i$$

Penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh: Konstanta sebesar 8,828 artinya jika nilai kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi sebesar nol (0) maka nilai kinerja karyawan

naik sebesar 8,828 satuan, Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,242, yang artinya jika variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,242 satuan dan apabila kepemimpinan, turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,242 satuan, Variabel Kreativitas berpengaruh positif yaitu sebesar 0,266 yang artinya apabila variabel kreativitas naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,266 satuan dan apabila kreativitas turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,266 satuan dan Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif yaitu sebesar 0,241 yang artinya apabila variabel budaya organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,241 satuan dan apabila budaya organisasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,241 satuan.

3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Pengujian secara Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.627	3	66.542	9.260	.000 ^b
	Residual	222.773	31	7.186		
	Total	422.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kreativitas, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Data pada Tabel 7 di atas menunjukkan variabel kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 9,260 > F_{tabel} sebesar 2,92 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan.

3.6. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,040 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa: nilai uji t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,411 > 2,040 dan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan, nilai uji t_{hitung} untuk variabel kreativitas sebesar 2,614 > 2,040 dan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ Artinya kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan dan nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,476 > 2,040 dan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan.

3.7. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.687 ^a	.473	.422

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,473. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kreativitas dan budaya

organisasi sebesar 47,3% sedangkan 52,7% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin dan komitmen

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji t diketahui nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $2,411 > 2,040$; nilai t_{hitung} kreativitas sebesar $2,614 > 2,040$; nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $2,476 > 2,040$. Artinya kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan. Variabel kreativitas memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel kepemimpinan dan budaya.
2. Dari hasil uji F disimpulkan bahwa kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Group Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yaitu $9,260 > 2,92$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. R Square= 0,473. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kreativitas dan budaya organisasi sebesar 47,3% sedangkan 52,7% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin dan komitmen

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Bernardine, Wirjaya. 2004. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dubrin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Guiford. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harrison, R. & Stokes, H. 2002. *Diagnosing Organizational Culture*. California, USA: Preiffer & Company.
- Kartono, Kartini, 2008: *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadharman, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi Revisi). Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosda Karya
- Mitchell, C. 2001. *Budaya Bisnis Internasional* (Terjemahan). Jakarta: PPM.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, U. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, U. 2013. *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nadeak, Bernadetha. 2018. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan di Era 4.0*, Cetakan I. Jakarta: UKI Press
- Nawawi, Hadari. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta. Gajah Mada Press.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robin Stephen. 2009. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robin & Coulter. 2012. *Manajemen 1*. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryono & Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Setiawan, B. A dan Muhith, Abd. 2013. *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung CV. Alfabeta.
- Supriadi, D. 2007. *Kreativitas, Kebudayaan, dan Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, 2006. *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

- Umar, Husein .2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Minar, 2018. Pengaruh Kerjasama Tim kreativitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia tbk, Kantor Ragional I Medan.Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3. Universitas Indraprasta PGRI: Faultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial.