

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG SYARIAH SIMPANG PATAL PALEMBANG**



Oleh :
SUSILA
14180212

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(A.Md)**

**PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa usaha.

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Allah SWT yang telah mempermudah penyelesaian tugas ini.
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikanku semangat, doa maupun nasehat tanpa mengenal lelah.
- ❖ Saudara-saudaraku tersayang yang selalu mendukungku.
- ❖ Sahabat seperjuanganku JKTAP yang selalu setia mendukung dan memberi nasehat.
- ❖ Teman-teman sealmamater.
- ❖ Almamaterku tercinta.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang Maha Pengasih dan Penyayang, Penguasa Semesta. Limpahan Rahmat dan Salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jaman jahiliyah menuju jalan yang diridhoi Allah SWT dan semoga kita semua mendapat syafaatnya kelak di hari kiamat.

Syukur Alhamdulillah dengan tekad dan niat yang kuat dan mantap akhirnya penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang”**, meskipun banyak kendala yang penyusun hadapi. Semua ini tidak terlepas dengan berkat dari Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak yang selalu tulus memberikan motivasi dan segalanya kepada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ayahanda Samsir dan Ibunda Wati Libarti. Terima kasih atas semua doa restu, pengorbanan, kesabaran, nasehat, cinta dan kasih sayang, dan perjuangan yang selalu tercurah sehingga penulis mempunyai kekuatan untuk menjalani kehidupan hingga sekarang ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Dr. Qodariah Barkah.,M.Hi sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Dr. Maftuhatusolikhah, M.Ag sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

5. Rudi Aryanto,S.Si,M.Si sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sekaligus Sosen Pembimbing I
6. Nilawati, S.Ag.,M.Hum sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
7. Dinnul Alfian Akbar.,SE.,M,Si sebagai Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah
8. Meidiana Astuti Handayani, S.H.I.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing II
9. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada kami sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Sahabat-sahabatku Vera, Yensi, Yesi, Youlanda dan Rini.
11. Teman-teman penulis yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Almamaterku.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan kebaikan yang berlimpah. Demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, Juli 2017

Penulis

Susila

NIM. 14180212

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kepemimpinan	10
1. Pengertian Pemimpinan	10
2. Jenis-jenis Kepemimpinan	11
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	12
B. Budaya Organisasi.....	13
1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	14
3. Tipe Budaya Organisasi	16
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
C. Kinerja Karyawan.....	17
1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi karyawan.....	19
2. Aspek-aspek Penilaian Kinerja	20
3. Penelitian Terdahulu	21
D. Kerangka Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Definisi Operasional.....	29
B. Ruang Lingkup Penelitian	30

C. Lokasi Penelitian	30
D. Populasi Dan Sampel	30
E. Jenis Dan Sumber Data.....	31
1. Jenis Data	31
2. Sumber Data.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Kuesioner.....	33
2. Dokumentasi.....	35
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Teknik Analisi Data.....	36
1. Uji Asumsi Klasik.....	37
2. Analisis Statistik Diskriptif	39
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	39
4. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
B. Instrumen Penelitian	45
C. Analisis Regresi Linier Sederhana	50
a. Eksogenita	53
b. Linieritas	53
c. Varians.....	55
d. Autokorelasi	55
E. Hasil Pembahasan.....	55
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang	56
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	

Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan lembaga banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Sumber daya yang tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.¹

Saat ini persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja

¹ Schein, E.H. *Organizational cultere and leadership*. Penerbit : san fransisco : josseybass, 1992 : 12

merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.² Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Masalah-masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya ditengah situasi dan kondisi Indonesia yang sedang carut-marut sejak dilanda krisis ekonomi.

Masalah kinerja karyawan ini, bukanlah masalah yang sepele, seperti yang kita ketahui kinerja karyawan kita belum mencapai hasil yang sesuai standar, untuk mengetahui kinerja tersebut kita harus terlebih dahulu memperbaiki sistem internalnya. Salah satunya dari cara mereka bersosialisasi terhadap karyawan-karyawan yang lain yaitu melalui budaya organisasi yang mereka anut.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh orang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya.³

² Niwawi, Hadari, *kepemimpinanyang efektif, gaja mada unisity press, yogyakarta, 2006:63*

³ Md. Ria satyawati dan wayan suartana, *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja yang berdampak pada kinerja keuangan, 2014:18*

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya⁴. seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Kepemimpinan yaitu suatu organisasi tak akan perna mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya di persepsi sebagai suatu peluang untuk memberikaan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pihak lain. kejemihan pesepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentuan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

⁴ Widyatmini dan Luqman, *hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja*. Jurnal ekonoi bisnis, 2008:169

Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri dari sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejenuhan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompleknya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin, yang berkualitas tinggi yang dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah, adanya kecendungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh alasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ketempat pekerjaan dengan segala, adanya pengaduan dan keluhan-keluhan dari pelanggan krena pelayanan kurang baik sehingga menimbulkan tingginya arus keluar masuk pegawai (*labour turmover*) yang secara tidak langsung akan merugikan perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ayu dan agus suparyetno (2009), dimana penelitian tersebut memperoleh hasil yaitu

budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat mempengaruhi oleh beberapa faktor seperti, nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana dkk, 2011:181).

Menurut Barney dalam mansor and muhamad (2010), budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan organisasi melakukan bisnis. Penelitian fiskx tahun (2007), menyimpulkan beban budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Demikian pula yang dilakukan oleh pedi mulyadi (2012), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kolelasi selesai 0,607 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

Dari survey pendahulu diperoleh inforasi bahwa kepemimpinan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang merupakan kepemimpinan yang demokrotis yaitu kepemimpinan yang pemberian kesepakatan untuk bepartisipasi dalam berbagai kegiatan. Pemimpin selalu berusaha mendorong tumbuh dan perkembangannya kegiatan kerja sama antara organisasi. Tetapi dalam hal pencapaian target atau tujuan pasti pemimpin mengharapkan pekerjaan selesai pada waktunya sedangkan bila tidak tercapai target maka pemimpin akan mendiskusikan kembali dengan rapat pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk lebih memahami dinamika atau kondisi sesungguhnya di pegadaian sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SYARIAH SIMPANG PATAL PALEMABANG**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermamfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermamfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat penciptakan intergasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi, dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan

sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membantu kepemimpinan yang dipimpin terapkan.⁵

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Jenis-jenis Kepemimpinan

Adapun kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a. kepemimpinan otoriter

kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b. kepemimpinan demokratis

kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

⁵ Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, 2002:235

c. kepemimpinan bebas

kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.⁶ Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

⁶ Sujak, Abi, *manajemen personalia*. edisi kelima. Yogyakarta 2000:56

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.⁷

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.⁸

Hodgetts Richard M dan Fred Luthan juga mengidentifikasi budaya organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai, filosofi, aturan-aturan dan

⁷ Schein, E.H. *organizational culture and leadership*, penerbit fransisco: Jossey Bass (1997)

⁸ Tika, MP. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : bumi aksara (2006)

iklim kerja pegawai. Hal yang tidak jauh berbeda juga dijelaskan juga oleh sarplin dan aziz wahab bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006:14) Ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu :⁹

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain
2. Sebagai perekat bagi staf dalam suatu organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf
5. Sebagai integrator
6. Membentuk perilaku bagi para staf

⁹ Tika, MP. *Budaya Organisasi dan peningkatan perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara 2016

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi
10. Sebagai penghambat berinovasi

Fungsi budaya organisasi yaitu :¹⁰

1. Member anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaan bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama norma-norma dalam organisasi yang harus di ikuti dan tujuan bersama yang harus di capai.
3. Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan di perkuat, konflik dan perubahan dapat di kelolah secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus di

¹⁰ Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Buku 1. Salembang Empat, Jakarta: 2003

jalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikiran sehat dan masuk akal.¹¹

3. Tipe Budaya Organisasi

Mengemukakan tipe-tipe budaya organisasi antara lain :¹²

Keyakinan normatif, mencerminkan pemikiran dan keyakinan sebuah kelompok atau organisasi tertentu di harapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi sengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan

¹¹ Robbins, Stephen P., *perilaku keorganisasian*, Jakarta. 2006:728-735

¹² Kretner, Robert dan Kini, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. 2003:86-87

membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Pengaruh sosialisasi pada kinerja karyawan seharusnya tidak terlewatkan. Kinerja bergantung pada pengetahuan akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar, selain itu penilaian terhadap kinerja seorang karyawan mencakup pula seberapa cocoknya di dalam suatu organisasi. Tema tampak perubahan adalah;

- a. Budaya menjadi sangat terabaikan dan menyembunyikan bahwa mereka tidak bisa cukup didiagnosa, mengatur atau mengubah.
- b. Karena itu pengambilan teknik sulit, keterampilan jarang, dan waktu yang pantas perlu dipertimbangkan untuk memahami suatu budaya dan kemudian diperlukan tambahan waktu untuk mengubah itu, usaha sengaja pada perubahan budaya tidak praktis.

C. Kinerja Karyawan

Pebinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah suatu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹³

Berikut ini ada beberapa kinerja karyawan yaitu :

1. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.
2. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
3. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di nerikan kepadanya.

¹³ Tika, MP. *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta. 2006:26

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.¹⁴

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau

¹⁴ Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. *Organizational behavior*. 2000:256

kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Penilaian pekerjaan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian pekerjaan dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tersebut. Kinerja seorang karyawan dapat di nilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang di selesaikan dalam batas waktu tertentu.¹⁵

¹⁵ Veithzal, Rivai, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo. 2005:214

Aspek-Aspek kinerja karyawan yang di nilai dikelompokan menjadi dua yaitu:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

3. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa (1)Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (2)Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai dari thitung sebesar 3,664 Dan (3)Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai serta nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 yang diajukan ditolak H_a diterima dan memberi sumbangan sebesar 40,7 %.

2. Teguh Rhiman Handoko (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuesioner dan telah di uji menggunakan analisis regresi linier berganda yang menghasilkan kepemimpinan (0.2010. budaya organisasi (+0.203), Budaya organisasi (+0.517) dan Disiplin Kerja (0.517).
3. Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur dan internet. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

4. Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda.Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujianvaliditas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan.
5. Dedi Mulyadi (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas bina marga dan pengairan kabupaten karawang. Penelitian ini menggunakan 13 butir pernyataan dari 13 indikator terhadap variabel budaya organisasi yang berdasarkan hasil kuisisioner diperoleh nilai rata-rata sebesar 257 dala rentang skala antara 66-330 dengan kriteria setuju. Kinerja menunjukkan bhwa pegawai setuju indikator-indikator tersebut mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas marga dan pengairan kabupaten karawang, pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, hal ini dibutuhkan berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengujian hipotesis pada tngkat kesalahan 5% didapat nilai T hitung (6,112) lebih besar dari T

tabel (1,671), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan pengairan kabupaten karawang.

Berdasarkan uraian tersebut maka tinjauan penelitian terdahulu dapat dirangkum yaitu:

Tabel

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun/ judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Suharyanto (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi	Variabel (Y) penelitian : pengaruh keuangan dihitung dengan ROA Penulis : kinerja dihitung dengan SPSS

2.	Teguh Rhiman Handoko (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata	Variabel (X) Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja	Variabel (Y) Peneliti : disiplin kerja Penulis : kinerja karyawan
3.	Maulvinizar (2011) analisis pengaruh kepemimpinandan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus	Variabel (X) kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel (Y) peneliti : kepuasan kinerja karyawan Penulis : kinerja karyawan

4.	Rusdan Arif (2010) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang	Variabel Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan	Variabel Peneliti : di tempat PT. Bank mega cabang semarang Penulis : di PT. Pegadaian syariah
5.	Dedi Mulyadi (2012) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan pengairan kaabupaten kerawang	Variabel (X) pengaruh budaya organisasi	Variabel (Y) Peneliti : kinerja pegawai Penulis : kinerja karyawan

6.	Filsa wirda (2007) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan politeknik negeri padang	Variabel sama-sama membahas tentang budaya organisai dan kinerja karyawan	Variabel 1. Perhatian terhadap detail 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim 5. Ageresivenes 6. stabilitas
----	---	--	--

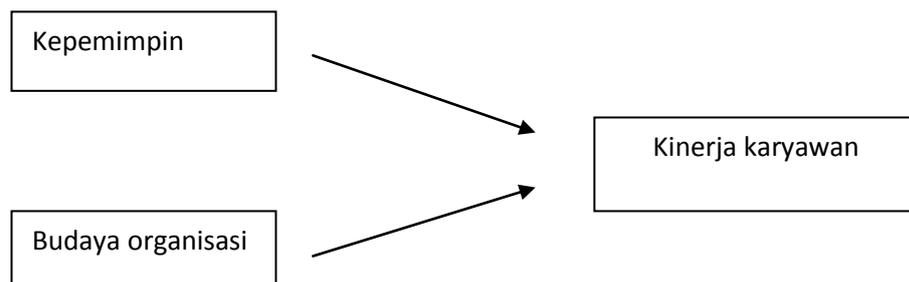
D. Kerangka Penelitian

Setelah dilakukan tinjauan pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagi faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepadapengikut-pengikutnya melalui proses dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- b. Budaya organisasi adalah suatu perkumpulan norma-norma, kepercayaan, dan sikap yang dianut oleh semua anggota organisasi yang mudah diserap untuk segala sesuatu yang dikerjakan dan dipikirkan yang berbeda dengan organisasi lain.
- c. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian yaitu:



H_0 : Kepemimpinan berpengaruh (+) terhadap kinerja karyawan

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh (-) terhadap kinerja karyawan

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh (+) terhadap kinerja karyawan

H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh (-) terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Oprasional

Definisi variabel oprasional dari penelitian ini sebagai berikut :¹⁶

1. kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

2. Budaya organisasi (X2)

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

¹⁶ Sugiyono. *Metode penelitian bisnis*. Bandung. 2010:117

B. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Maka disini penulis memberikan suatu batasan terhadap pengelolaan data dan penyajian data yang diperlukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

Agar penelitian ini terarah pada sasaran yang diinginkan, maka perlu dibuat suatu pembatasan masalah secara jelas mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang, segala sesuatu yang ada hubungan dengannya.

C. Lokasi Penelitian

Objek yang diteliti adalah pada PT Pegadaian Syariah yang beralamat di jln. Mp mangkunegara No.22 Rt/Rw. 01/01 depan seduduk putih, Palembang. Telp : (07115700424).

D. Populasi dan Sampel

Populasi peneliti adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.¹⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pegadaian (persero) cabang syariah simpang patal Palembang.

¹⁷ Sansut, Anwar, *OP, cit hal 104*

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Random sampling, teknik populasi sampling ini dimana seluruh populasi menjadi sampelnya.¹⁸ Bearti sampel yang diambil pada penelian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Sipang Patal Palembang yang berjumlah 30 oranga. Sebanyak 30 kuesioner yang di sebarakan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam adalah yaitu primer dan skunder :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan PT. Pegadaian (Persero)

¹⁸ Sansut, Anwar, *metodelogi penelitian bisnis*, (jakarta : selembaga empat, 2013), cet-3, hal 88

Cabang Syariah Simpang Patal Palembang, sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang Pelatihan dan manajemen kinerja karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data

primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai pelatihan terhadap kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Suatu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu analisis kuantitatif berbentuk deskriptif, Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data merupakan data cara memberi sepeangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁹ Metode ini dilakukan untuk pengambila data tentang budaya

¹⁹ Sugiyono, *metodelogi penelitian manajemen*, (Bandung : alfabeta. 2014), cet-2, hal 230

organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

Kuesioner untuk mengukur budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa subjek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya jawaban atas daftar pernyataan yang harus diisi responden disebut menggunakan skala likert.

Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pernyataan, dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau ukuran yang merupakan skala ordinal tetapi telah dicapai skala interval. Penentuan skor untuk setiap pernyataan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu :

- a. Untuk jawaban responden sangat tidak setuju (STS) diberi skor terendah 1.
- b. Untuk jawaban responden tidak setuju (TS) diberi skor rendah 2.
- c. Untuk jawaban responden netral (N) diberi skor sedang 3.
- d. Untuk jawaban responden setuju (S) diberi skor tinggi 4.
- e. Untuk jawaban responden (SS) diberi skor tertinggi 5.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini dilakukan dengan cara mempelajari berbagai tulisan seperti buku, jurnal, peraturan-peraturan dan lain-lain yang berkaitan dengan materi penelitian ini. Penelitian dengan cara ini dilaksanakan untuk mendapatkan berbagai teori sehingga dapat memberikan pengertian teoritis secara mendalam tentang masalah yang di bahas dalam penelitian ini, selain itu melalui dokumentasi juga dapat lebih memahami, mengerti dan luas mengetahui kita tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan karyawan.

G. Instrumen Penelitian

Suatu pernyataan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dari suatu kuesioner diperlukan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Suatu instrumen valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur uji validasi digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Adapun teknik korelasi yang bisa dipakai adalah teknik korelasi *pearson correlation* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat menggunakan SPSS untuk

mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pernyataan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 22.0* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan *person correlation* untuk mengukur tingkat validitas. Jika koefisien pearson yang diperoleh (r_{hitung}) > r_{tabel} , dan memiliki signifikansi < 0,05 kuesioner tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.²⁰ Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dilakukan dengan mengukur ulang.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti. Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data :

²⁰ Sanusi, Anwar, *metologi penelitian bisnis*, (jakarta: selembaga empat 2013) cet-3 hal 76

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah distribusi data dari penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memiliki pola distribusi seperti kurva berbentuk bel atau gunung.²¹

Sedangkan metode grafik normal P-P Plot melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standar dengan residual sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.²²

b. Uji linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Kalau linier tidak terikat maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen

²¹ Aryanto, rudi, *modul panduan spss uin raden fata Palembang*, 2015, hal 29

²² Priyanto, duwi, *spss handbook analisis data, olah data, & penyelesaian kasus-kasus statistik*, (jogyakarta: mediakom, 2016), Ed-hal 109

dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel independennya menjadi terganggu.

Uji Multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai tolerance.

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,1.
2. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar atau sama dengan 0,1.

Dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factors*):

3. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
4. Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 100,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model regresi tersebut tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Di uji dengan metode grafik scatter plot.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif bertujuan untuk memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Penyajian hasil deskriptif biasanya berupa frekuensi dan persentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan *chart* pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik-statistik kelompok (antara lain *mean* dan *varians*) pada data yang bukan kategorikal.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada umumnya, regresi linear sederhana sendiri atau data variabel. Suatu variabel terdapat

(kinerja karyawan), dan variabel bebas (kepemimpinan), (budaya organisasi), regresi berganda ini menyatakan hubungan kausalitas antara tiga variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Response atau variabel akibat (dependent)
- X = Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental methode*. Hal ini berarti jika b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian.²³ Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikansi atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji t. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis no; dan hipotesis alternatif.

Ho : tidak ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₁ : ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

- b. Menghitung t.
- c. Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai yang tersedia.
- d. Mengambil keputusan dengan kriteria terima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho maka diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H₁ maka ditolak.

²³ Sanusi, Anwar, *metode penelitian bisnis*, (jakarta selembaga Empat 2013), Cet-3 hal. 144

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap karyawan di pegadaian syariah adalah dengan melakukan perhitungan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu pkaryawan pegadaian syariah sebanyak 30 orang, responden diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan dari kuesioner tersebut.

Penulis tidak menyertakan nama dan instansi responden tetapi hanya karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut ini disajikan tabel-tabel mengenai karakteristik responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden sebanyak 30 orang yang terdiri dari 21 orang dengan jenis kelamin laki-laki dan 9 orang dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1

Disribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	21	70
2.	Perempuan	9	30
	Jumlah orang	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki 21 orang dengan persentase 70%, dan yang berjenis kelamin perempuan 9 orang dengan persentase 30%.

Dengan demikian responden pada pegadaian syariah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 4.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	25 tahun	4	13
2.	26-30 tahun	11	37
3.	31-35 tahun	7	23
4.	36-40 tahun	4	13
5.	41-45 tahun	4	13
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang berusia 25 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 37%, yang berusia 31-35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23%, yang berusia 36-40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 23% dan berusia 41-45 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13%.

Dengan demikian karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini sebagian besar terdapat pada interval umur 26 tahun sampai 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMU-sederajat	8	27
2.	Diploma	8	27
3.	Strata (S1)	9	30
4.	Strata(S2)	5	17
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan dari tabel 4.3 bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMU-sederajat sebanyak 8 orang dengan persentase 27%, untuk responden dengan jenjang pendidikan diploma 8 orang dengan persentase 27%, untuk jejang stara (S1) 9 orang dengan persentase 30% dan jemjang Stara (S2) 5 orang dengan persentase 17%.

Dengan demikian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini sebagian besar terdapat pada strata (S1).

4. Karakteristik Respdnen Menurut Masa Kerja

Pada tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden menurut masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jumlah Respdn Menurut Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	8	27
2	6-10 tahun	10	33
3	11-15 tahun	7	23
4	16-20 tahun	5	17
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer diolah.2016

Pada tabel 4.4 menjelaskan tentang responden menurut masa kerjanya, yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 27%, yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 33%, yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23% dan yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 17%.

Dengan demikian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini sebagian besar terdapat pada interval masa kerja 6 tahun sampai 10 tahun.

B. Instrumen Penelitian

1. Uji validitas dan reliabilitas seleksi item kuesioner kepemimpinan
 - a. Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan *Correlated Item-Item Correlation*. Analisis ini dilakukan dengan cara

mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi estimasi.

Adapun dasar keputusan dalam uji validitas adalah :

1. Jika nilai hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Jumlah data (n) = 30, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,361. Setelah melakukan pengujian validitas data pada variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Hasil uji validitas untuk masing-masing validitas penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item/pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,461	0,361	Valid
2	0,527	0,361	Valid
3	0,617	0,361	Valid
4	0,388	0,361	Valid
5	0,644	0,361	Valid
6	0,425	0,361	Valid
7	0,739	0,361	Valid
8	0,637	0,361	Valid
9	0,549	0,361	Valid
10	0,797	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item/pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,682	0,361	Valid
2	0,631	0,361	Valid
3	0,726	0,361	Valid
4	0,644	0,361	Valid
5	0,717	0,361	Valid
6	0,509	0,361	Valid
7	0,696	0,361	Valid
8	0,68	0,361	Valid
9	0,748	0,361	Valid
10	0,806	0,361	Valid

Tabel 4.7

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item/pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
-----------------	----------	---------	------------

1	0,488	0,361	Valid
2	0,398	0,361	Valid
3	0,627	0,361	Valid
4	0,567	0,361	Valid
5	0,418	0,361	Valid
6	0,655	0,361	Valid
7	0,676	0,361	Valid
8	0,599	0,361	Valid
9	0,543	0,361	Valid
10.	0,804	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butiran pernyataan memiliki butir *pearson correlation* dengan signifikansi di bawah 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha (a)*, yaitu apabila nilai *cronbach's alpha (a)* lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan

apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.8 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,859 lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 4.9 menunjukkan hasil reliabilitas budaya organisasi

Tabel 4.9
Hasil uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.9 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,816 lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang

digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari kinerja karyawan

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.9 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,816 lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti sama dengan jawaban sebelumnya.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap sementara pada hubungan non

linier, perubahan variabel X diikuti oleh kuadrat dari variabel X.

Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diresiksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel teikat dengan variabel bebasnya.

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel bebas (predictor) dan satu variabel terikat (respon), dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Y = adalah variabel terikat

A = adalah konstanta regresi

bX = adalah nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikasi dengan nilai probabilitas 0,05.

Membandingkan nilai t htung dan t tabel :

1. Jika nilai t hutung lebih besar dari nilai t tabel, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai t hitung tidak lebih besar dari nilai t tabel, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Membandingkan nilai signifikan dengan probabilitas 0,05:

1. Jika nilai signifikan tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Seraca praktis analisis linier sederhana memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Metode regresi sederhana dapat digunakan untuk forecast atau memprediksi nilai Y . Namun sebelum melakukan forecasting, terlebih dahulu harus dibuat model atau persamaan regresi linier. Ketika model yang fit sudah berbentuk maka model tersebut memiliki kemampuan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan variabel X yang diketahui. Kaakanlah sebuah model regresi digunakan untuk membuat persamaan antara pendapatan (X) dan konsumsi (Y). Ketika sudah diperoleh model yang fit antara pendapatan memprediksi berapa tingkat konsumsi masyarakat ketika kita sudah mengetahui pendapatan masyarakat.

2. Mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Maksudnya kita memiliki satu serial data variabel Y, melalui analisis regresi linier sederhana kita dapat membuat model variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Hubungan antara variabel dalam analisis korelasi yang hanya melihat hubungan asosiatif tanpa mengetahui apa variabel yang menjadi sebab mengetahui apa variabel yang menjadi akibat.

Metode linier sederhana yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi berikut:

a. Eksogenitas

Eksogenitas yang lemah, kita harus memahami secara mendasar sebelum menggunakan analisis regresi bahwa analisis ini mensyaratkan bahwa X bersifat fixed atau tetap, sementara variabel Y bersifat random. Maksudnya adalah suatu nilai variabel X akan memprediksi variabel Y sehingga ada kemungkinan beberapa variabel Y. Dengan demikian harus ada nilai error atau kesalahan pada variabel Y.

b. Linieritas

Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis dilihat dari nilai sig. *Linieritas* dan sig. *Deviation from linearity*. Jika nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.11**Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

	Sig
Kinerja karyawan * Kepemimpinan	0,001
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,00 < a = 0,05$, artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan dan karyawan.

Tabel 4.12**Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

	Sig
Kinerja Karyawan* Budaya Organisasi	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,00 < a = 0,05$, artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara budaya organisasi dan karyawan.

c. Varians

Varians eror yang konstan, ini menjelaskan bahwa varians eror atau atau varians residual yang tidak berubah-ubah pada respon yang berbeda. Asumsi ini lebih dikenal dengan asumsi homoskedastisitas. Mengapa varians eror perlu konstan? Karena jika konstan maka variabel eror dapat membentuk model. Oleh karena itu, penanggulangan permasalahan heteroskedastisitas/non homoskedestisitas dapat diatasi dengan menambahkan model varians eror ke dalam model ARCH/GARCH.

d. Autokorelasi

Autokorelasi untuk data time series, jika kita menggunakan analisis regresi sederhana untuk data time series atau data yang disusun berdasarkan urutan waktu, maka ada satu asumsi yang harus dipenuhi yaitu asumsi ini melihat pengaruh variabel lag waktu sebelumnya terhadap variabel Y. Jika ada gangguan autikorelasi artinya ada pengaruh variabel lag waktu sebelumnya terhadap variabel Y.

D. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan

mempengaruhi, menggerakkan suatu tindakan pada diri seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $(3,838 > 1,701)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah mempunyai dampak yang signifikan Budaya organisasi berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen dan mekanisme membuat makna dan kendala yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan termasuk kategori baik. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Tika, MP.²⁴ Untuk hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan sig t sebesar $(4,388 > 1,701)$ perkembangan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

²⁴ Tika, MP. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. 2006 : 26

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan tersebut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data uji signifikan secara parsial uji-t, diolah bahwa variabel kepemimpinan (X_1), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan nilai sig.t 0,001 dimana $\leq \alpha (0,05)$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,828 > 1,701$).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data uji signifikan secara parsial uji-t, diolah bahwa variabel budaya organisasi (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan nilai sig.t 0,000 dimana $\leq \alpha (0,05)$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,338 > 1,701$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan serta ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

kepemimpinan yang dijalankan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang berada pada kategori baik, hal itu sebaliknya dipertahankan untuk meningkatkannya, pemimpin dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cukup besar

tetapi masih ada variabel lain yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti menyarankan perusahaan lebih menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dengan meningkatkan skill melalui training-training, peneliti juga menyarankan agar masing-masing divisi dapat dijadikan contoh bagi bawahannya.



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

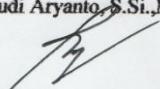
Formulir E.4

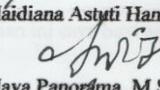
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH**

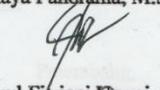
Nama : Susila
Nim/Jurusan : 14180212 / Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Patal Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

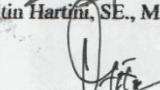
PANITIA UJIAN MUNAQSAH

Tanggal Pembimbing Utama : Rudi Aryanto, S.Si.,M.Si
t.t. : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE.,M.Si
t.t. : 

Tanggal Penguji Utama : Maya Panorama, M.Si., Ph.D
t.t. : 

Tanggal Penguji Kedua : Zuul Fitriani Umari, M.H.i
t.t. : 

Tanggal ketua : Titin Hartini, SE., M.Si
t.t. : 

Tanggal sekretaris : Erdah Litriani, SE., M.Ec.,Dev
t.t. : 