

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

Oleh:

**WAHYU ANISA ISTIANA
NIM. 1522202081**

**JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Anisa Istiana

NIM : 1522202081

Jenjang : S-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Perbankan Syariah

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.**

Menyatakan bahwa naskah Skripsi berjudul ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 17 Desember 2019



Wahyu Anisa Istiana
NIM. 1522202081



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**

Yang disusun oleh Saudari **Wahyu Anisa Istiana NIM. 1522202081** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **08 Januari 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Penguji Skripsi**

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 197310142003121002

Sekretaris Sidang/Penguji

H. Sochimih, Lg. M.Si.
NIP. 196916092003121001

Pembimbing/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 196512051993031004

Purwokerto, **29** Januari 2020

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 197309212002121004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
IAIN Pubrowokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Wahyu Anisa Istiana, NIM. 1522202081 yang berjudul :

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 17 Desember 2019
Pembimbing,



Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

MOTTO

﴿ وَقَالَ ارْكَبُوا فِيهَا بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا إِنَّ رَبِّي لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾

41. dan Nuh berkata: "Naiklah kamu sekalian ke dalamnya dengan menyebut nama Allah di waktu berlayar dan berlabuhnya." Sesungguhnya

Tuhanku benar-benar Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Q.S Hud ayat 41

IAIN PURWOKERTO

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA**

Wahyu Anisa Istiana

NIM. 1522202081

Email: waanganisa@gmail.com

**Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto**

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebanyak 43 orang. Uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Analisis data dilakukan melalui analisis Korelasi *Rank Spearman*, Korelasi Konkordansi Kendal W, dan analisis Regresi Ordinal dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis *rank spearman* disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan Korelasi konkordansi Kendall W secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara serentak (bersama-sama) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

**INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**

Wahyu Anisa Istiana

NIM 1522202081

Email: waanganisa@gmail.com

*Department of Sharia Banking, Faculty of Economics and Business,
Islamic Institute of the State of Islamic Studies (IAIN) Purwokerto*

ABSTRACT

Employee performance is the work of quality and quantity achieved by an employee or employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Factors that influence performance are leadership, motivation, and organizational culture. This study aims to determine: the influence of leadership, motivation, organizational culture on employee performance at PT. BPRS Buana Mitra Purbalingga.

This research uses quantitative research methods. The population in this study were employees of PT. BPRS Buana Mitra Perurbira Purbalingga as many as 43 people. The instrument trials were conducted with validity and reliability tests. Data taken through the distribution of questionnaires to employees of PT. BPRS Buana Mitra Purbalingga. Data analysis was performed through Spearman Rank Correlation analysis, Kendal Concordance Correlation, and Ordinal Regression analysis with SPSS tools.

Based on the research results obtained based on the Spearman rank analysis, it was concluded that the variables of leadership, motivation and organizational culture partially significantly influence employee performance. The results of the analysis using Kendall W's concordance correlation together with the leadership, motivation and organizational culture variables simultaneously (together) have a significant influence on the performance of employees at PT. BPRS Buana Mitra Purbalingga.

Keywords: *Leadership, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini

berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	ša	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em

ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

Ta' Marbuṭah di akhir kata bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbuṭah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakaat al-fiṭr</i>
------------	---------	-----------------------

Vokal Pendek

َ	<i>fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>dammah</i>	Ditulis	U

Vokal Panjang

1.	<i>fathah</i> + alif	Ditulis	<i>ā</i>
----	----------------------	---------	----------

	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2.	<i>fathah</i> + ya' mati	Ditulis	<i>ā</i>
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	<i>kasrah</i> + ya' mati	Ditulis	<i>ī</i>
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	<i>ḍammah</i> + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
	فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat
تن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

Kata Sandang Alif+Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*.

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawī al-furuḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia yang Allah SWT berikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan, hidayah dan kesempatan untuk belajar.
2. Ayah dan Ibuku tercinta, bapak Sukarsidi dan Ibu Siti Atonah, yang dengan ikhlas mendidik, merawat serta memberikan doa dan motivasi selama ini. Yang tak pernah lelah mencari nafkah untuk menyekolahkan anak-anaknya, agar menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua.
3. Adikku Khayrul Anas, Rio Adi Setiono serta segenap keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan baik materiil maupun moriil.
4. Dosen pembimbingku Bapak Dr. Atabik, M.Ag yang telah membimbing skripsi saya dari awal hingga akhir.
5. Seluruh keluarga besar IAIN PURWOKERTO atas semua bentuk kerjasamanya.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur marilah kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, kepada para sahabatnya dan *tabi'i*. semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak semoga kita mendapat syafa'atnya di *Yaumul Akhir*.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag. M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

7. Dr. Atabik, M.Ag Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas kebaikan Bapak.
8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Orang tua penyusun, Bapak Sukarsidi dan Ibu Siti Atonah yang merupakan orang tua terhebat, yang telah mencurahkan kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-doanya yang selalu menguatkan semangat dan keyakinan kepada penulis. Semoga bapak dan ibu tetap berada dalam lindungan, kasih sayang dan kemuliaan dari Allah SWT.
11. Terima kasih kepada kakak dan adek penulis yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan karya ini.
12. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Perbankan Syariah B angkatan 2015, terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka.
13. Terimakasih untuk sahabat penyusun terkhusus Eet Triwardani, Lina Aodina, Rokhayati Dwi Ma'rifah yang selalu memberikan semangat.
14. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik serta saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Aamiinn.

Purwokerto, 17 Desember 2019



Wahyu Anisa Istiana
NIM. 1522202081

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Deskripsi Teori.....	18
1. Kepemimpinan	18
2. Motivasi.....	28
3. Budaya Organisasi	31
4. Kinerja Karyawan	36
C. Kerangka Pemikiran.....	43

D. Hipotesis.....	43
E. Landasan Teologis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian	50
D. Metode Pengumpulan Data.....	51
E. Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
G. Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	58
1. Sejarah Umum	58
2. Visi dan Misi	59
3. Motto	59
4. Struktur Organisasi.....	60
5. Produk-Produk	61
B. Gambaran Umum Responden	62
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
D. Korelasi Rank Spearman	71
E. Korelasi Kondordansi Kendall W	74
F. Analisis Regresi Ordinal	76
G. Pembahasan Hasil Penelitian	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Saran-Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Penelitian Terdahulu
- Tabel 2.1 Indikator Penelitian
- Tabel 2.2 Indikator Penelitian
- Tabel 3. Interpretasi Koefisien Alpha
- Tabel 4.1 Presentase Nasabah Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 Presentase Nasabah Berdasarkan Usia
- Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja
- Tabel 4.5 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Tabel 4.6 Validitas Variabel Kepemimpinan (x_1)
- Tabel 4.7 Validitas Variabel Motivasi (x_2)
- Tabel 4.8 Validitas Variabel Budaya Organisasi (x_3)
- Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas
- Tabel 4.10 Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 1
- Tabel 4.11 Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 2
- Tabel 4.12 Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 3
- Tabel 4.13 Hasil Koefisien Konkordansi Kendal W

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Skema Kerangka Pemikiran

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Gambar 4.2 Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.3 Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.4 Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.5 Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Data Input Analisis
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.
- Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Motivasi.
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.
- Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.
- Lampiran 10 : Hasil Uji Validitas Presepsi kinerja karyawan.
- Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan.
- Lampiran 12 : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 13 : Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 14 : Rekomendasi Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 15 : Surat Keterangan Lulus Seminar
- Lampiran 16 : Surat keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 17 : Surat Riset Individual
- Lampiran 18 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 18 : Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 19 : Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 20 : Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 21 : Sertifikat PPL

Lampiran 22 : Sertifikat KKN

Lampiran 23 : Sertifikat Aplikom

Lampiran 24 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini beberapa perusahaan mulai menyikapi perubahan global yang sedang terjadi saat ini dengan menerapkan sistem ekonomi syariah. Salah satunya adalah ditandai dengan bermunculannya perbankan yang menggunakan sistem syariah. Hal ini menjadi semacam peluang besar, mengingat Indonesia memiliki penduduk beragama Islam terbesar di dunia. Kita menyadari bahwa Islam adalah agama yang komprehensif, yang memberikan tuntutan hampir seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk tuntutan dalam transaksi dan kegiatan ekonomi yang menjadi bagian penting dari kehidupan.¹

Keberhasilan perbankan syariah di Indonesia tidak bisa di lepaskan dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Koperasi Syariah, BPRS, BMT, LKS dan sejenis). Kedudukan LKMS yang antara lain dipresentasikan oleh Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) dan lembaga non bank lainnya seperti BMT dan Koperasi Pesantren sangat vital dalam menjangkau transaksi syariah di daerah yang tidak bisa dilayani oleh bank umum maupun bank yang membuka unit usaha syariah.

Salah satu lembaga keuangan syariah yaitu Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS), dimana BPRS adalah perseroan terbatas. BPRS hanya boleh dimiliki oleh Warga Negara Indonesia (WNI) dan/atau badan hukum Indonesia, pemerintah daerah atau kemitraan antara WNI atau badan hukum Indonesia dengan pemerintah daerah. BPRS sangat berperan dalam memberdayakan ekonomi umat.²

¹ M. Lutfi Hamidi, *Jejak-jejak Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2003) , hlm. 1

² Fadhil Muhammad Naufal dan Achmad Firdaus. *Jurnal EQUILIBRIUM*, Volume 5, Nomor 2, 2017, hlm. 201.

BPRS merupakan salah satu lembaga perbankan yang memiliki fungsi intermediasi keuangan. Menurut Iqbal dan Mirakhor (2008), fungsi intermediasi keuangan merupakan proses pengumpulan/pembelian *surplus* dana dari sektor usaha, pemerintah maupun rumah tangga, untuk disalurkan kepada unit ekonomi yang *defisit*. Dalam kegiatan keuangannya, BPRS memfasilitasi fungsi intermediasi ini adalah dengan tersedianya akad atau kontrak yang diterapkan sesuai dengan ketentuan syariah. Serangkaian kontrak tersebut dirangkum dalam kontrak intermediasi. Kontrak intermediasi ini terdiri dari tiga prinsip yang mencakup beberapa akad didalamnya, yaitu prinsip *partnership*, *trust*, dan *security*. Agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain maka harus berani menghadapi perubahan dan persaingan. Sumber daya modal, metode, dan mesin tidak dapat bertahan apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mumpuni.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan.

Pemimpin mempunyai peranan penting dalam kehidupan dimana dia dapat mempengaruhi orang lain untuk menunaikan misi, tugas, dan tujuan untuk mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif dan koheren.³ Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan pribadinya, seorang pemimpin menerapkan seluruh atribut kepemimpinannya, keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, maupun ketrampilan agar dapat meningkatkan kinerja

³ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan. 2012), hlm.38.

karyawan. Salah satu diantara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu jadi pencipta dan pendorong bagi perusahaannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan suatu perusahaan dengan cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Model kepemimpinan yang dapat efektif terhadap kinerja perusahaan menurut McChelland yaitu fleksibilitas, rasa tanggung jawab, kebebasan berinovasi, kejelasan adanya reward serta komitmen pada tujuan.⁴ Pemimpin akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan perusahaan sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan pemimpin sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sebuah perusahaan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat melakukan beberapa strategi agar tujuan perusahaan dapat berhasil.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kerja sama yang baik antara karyawan di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin didalam menjalankan tugasnya, haruslah memahami peranan dan tujuan yang hendak dicapainya guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya, jika pimpinan ingin mencapai tujuannya dengan efektif, maka ia harus dapat bekerja sama dengan bawahannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memberi semangat kerja dan moral yang tinggi agar karyawan merasa bahagia dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sebab biasanya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya

⁴ Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), hlm.8.

perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kinerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan dalam sebuah organisasi dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh karyawan. Sehingga dengan kerja sama yang baik dapat terciptanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuan pemimpin untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja, yaitu alat yang digunakan untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan memotivasi karyawan.⁵

Pemimpin yang baik harus sanggup memberikan bimbingan, dorongan, motivasi, dan pembinaan kepada karyawannya. Agar setiap orang memiliki kekuatan sinergis dan bawahan dapat memiliki energy yang besar dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan motivasi kepada karyawan . Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim perusahaan yang sehat yang mencamin terciptanya system kerja yang memotivasi seluruh orang yang dipimpin untuk mengembangkan diri dan berinovasi. Untuk itu, dituntut komitmen pemimpin untuk secara konsisten melaksanakan sistem kerja yang disepakati.⁶

⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm 122.

⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.142.

Perilaku karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi.. Schein mengatakan budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga dianggap perlu diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang berpikir, dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya.

Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sumaatmadja menyatakan faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama.⁷

Untuk meningkatkan semangat kerja, membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong para bawahan, maka perlu memahami faktor-faktor perilaku manusia. Cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya

⁷ Eko Partono. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.2018.hlm.8.

dengan memberikan penghargaan, mempercayai bawahan dan menegakkan disiplin Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa orang kesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan.

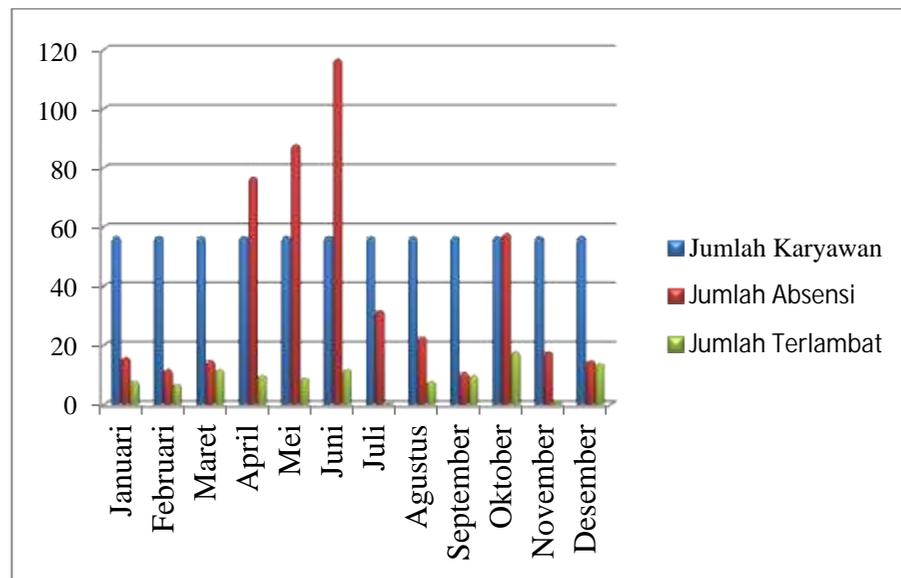
BPRS Buana Mitra Perwira adalah Bank Syariah pertama yang didirikan di Purbalingga dengan status Perseroan Terbatas (PT). Kepemilikan saham oleh pemerintah kabupaten Purbalingga dan KSU Buana Nawa Kartika. Sebagai perusahaan jasa PT. BPRS Buana Mitra Perwira mempunyai Visi dan Misi yang menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan strategi-strategi bisnis yang akan dijalankan dalam memenangkan persaingan. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya.

Untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya. Oleh karena itu, pemimpin harus mempunyai kemampuan yang baik dalam memimpin perusahaan seperti: pemimpin harus proaktif dalam pemikirannya, lebih radikal, inovatif dan kreatif serta lebih terbuka terhadap ide – ide baru. Tanpa kemampuan seperti itu, orang tidak akan mau mendengarkannya. Karena pemimpin harus dapat menggugah respek orang lain. Apakah kepemimpinan dianggap penting, semua itu tergantung dari bagaimana mereka menyikapi rangsangan itu.

Dari sinilah perlu adanya suatu penilaian kepemimpinan, mengenai bagaimana para karyawan menilai kepemimpinan dari pemimpin mereka dengan melalui sudut pandang yang berbeda-beda. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan ciri khas kepemimpinan yang berbeda untuk mencapai tujuan perusahaan. Demikian halnya untuk memimpin lembaga BPRS dan Bank Umum Syariah (BUS), diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Kepemimpinan di BUS, pemimpin lebih fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan. Sedangkan di BPRS kepemimpinan terlihat otoriter dikarenakan karyawan mempunyai dua beban yang harus dijalankan sehingga pemimpin harus tegas agar karyawan dapat melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin atau Dewan Direksi PT. BPRS Buana Mitra Purbalingga mempunyai tugas untuk memimpin, mengawasi kegiatan bank sehari-hari sesuai kebijakan umum yang telah disetujui oleh Dewan Komisaris dalam RUPS. Untuk itu maka seorang pemimpin dituntut agar tegas terhadap karyawan, mampu mengelola dan menjaga hubungan baik dengan pihak luar agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Bapak H. Aman Waliyudin selaku pendiri dan pimpinan utama PT BPRS Buana Mitra Perwira juga memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan yang lain. Beliau senantiasa menjaga hubungan yang baik antara karyawan, pemilik saham dan pemilih dana pihak ketiga sehingga PT BPRS Buana Mitra Perwira mendapatkan predikat “Sangat Bagus” dari majalah Infobank dalam rating institusi keuangan syariah. PT BPRS Buana Mitra Perwira telah mendapatkan penghargaan dari majalah Infobank sebanyak 6 kali. Prestasi ini didapatkan karena fungsi intermediasi PT BPRS Buana Mitra Perwira hingga tahun 2016 berjalan sangat baik. Selain menjadi lembaga keuangan syariah yang sangat bagus pada tahun 2016 PT BPRS Buana Mitra Perwira juga terpilih sebagai pelaku usaha jasa keuangan yang melakukan perlindungan konsumen sektor jasa berdasarkan *self assesment* tahun 2015 dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dengan mempunyai berbagai penghargaan diatas tidak terlepas dari kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira yang bagus dan disiplin. Berdasarkan observasi pendahuluan diperoleh hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tahun 2018 sebagai berikut: :



Sumber: Dokumen Manajemen Personalia PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira. Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Selain adanya tingkat absensi yang fluktuatif, pada bulan September 2018 pimpinan PT BPRS Buana Mitra Perwira berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-BS) beliau telah resmi mengundurkan diri dan diberhentikan secara hormat sebagai direktur utama PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.⁸

Dengan adanya pergantian pemimpin, pemimpin yang baru harus mampu beradaptasi dan diharapkan mampu mempengaruhi karyawan agar kinerja tetap bermutu dan berkualitas, salah satunya dengan memberikan motivasi. Menurut Anarso dalam Arifin motivasi adalah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan

⁸ <https://www.bprsbmp.com/2018/09/perpisahan-h-aman-waliyudin-se-msi.html>

tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan bertanggung jawab.⁹

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga pemberian motivasi kepada karyawan berupa pemberian *reward* dan *punishment*. PT. BPRS Buana Mitra Perwira memberikan sebuah *reward* atau penghargaan berupa tunjangan kehadiran dan pemberian insentif. Bonus tunjangan kehadiran akan berlaku ketika karyawan selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah mengambil cuti atau tidak masuk kerja tanpa keterangan. Biasanya *reward* ini diberikan saat pembagian gaji setiap bulan. Insentif merupakan bonus yang diberikan oleh PT. BPRS Buana Mitra Perwira kepada karyawan, apabila karyawan tersebut mampu atau berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Selain pemberian *reward* PT. BPRS Buana Mitra Perwira juga memberikan motivasi berupa *punishment*. *Punishment* atau hukuman diberikan apabila karyawan melakukan kesalahan seperti terlambat hadir selama lebih 15 menit dan 30 menit serta tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, ketika karyawan tidak mencapai target yang ditentukan *punishment* juga akan berlaku. Hukuman atau *punishment* itu berupa potongan gaji sebesar 1/4 untuk terlambat 15 menit dan 1/2 untuk terlambat selama 30 menit dari gaji yang diterima. Potongan gaji tersebut dihitung per hari. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih berhati-hati dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka.¹⁰

Untuk menghindari kejenuhan karyawan, pemimpin membuat kebijakan yaitu adanya rotasi karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial. Dengan adanya rotasi jabatan, maka karyawan dituntut untuk beajar dan aktif agar mampu menjalankan

⁹ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm.30

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Amalia Windardeni, bagian personalia PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Akan tetapi rotasi jabatan yang terlalu cepat yang menyebabkan karyawan kurang menguasai tanggung jawab yang sedang mereka jalani. Dalam pembagian pekerjaan, karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira saat ini dibebani dua tanggungjawab atau bisa dikatakan memiliki dua sub pekerjaan. Sehingga fokus yang dimiliki karyawan tersebut terbagi menjadi dua. Oleh sebab itu, banyak karyawan yang mengeluh karena kewalahan menghadapi pekerjaannya. Disinilah peran pemimpin agar dapat mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira salah satunya dengan pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga banyak dari karyawan yang kurang sadar akan pentingnya pelatihan dan waktu pelatihan yang kurang tepat misalnya pada waktu karyawan sibuk. Melihat fenomena tersebut banyak karyawan yang keluar atau *resign*. Tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 14 karyawan sedangkan tahun 2018 sebanyak 10 karyawan. Berbeda dengan kepemimpinan di BUS untuk menghindari kejenuhan di Bank Umum Syariah (BUS) pemimpin membuat kebijakan adanya promosi jabatan sehingga jabatan karyawan akan meningkat dan karyawan BUS akan bertahan dalam jangka panjang.

Melihat adanya pergantian pimpinan dan tingkat absensi karyawan yang fluktuatif, banyak karyawan yang keluar di PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga serta melihat pentingnya pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA?”

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul di dalam penelitian ini dan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas sehingga dapat

mempermudah pengertian, maka peneliti perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan

Pengaruh adalah daya yang timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk kepercayaan atau perbuatan sedangkan kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain atau bawahan dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Yang dimaksud disini yaitu hasil atau kegiatan dari aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dalam membentuk watak dan perbuatan para karyawan terkait dengan kinerja yang harus dicapai.

2. Pengaruh Motivasi

Pengaruh adalah daya yang timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk kepercayaan atau perbuatan sedangkan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Yang dimaksud disini yaitu dorongan dari pemimpin untuk mempengaruhi karyawan yang terkait dengan kinerja yang harus dicapai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi

Pengaruh adalah daya yang timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk kepercayaan atau perbuatan sedangkan budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Yang dimaksud disini yaitu suatu persepsi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yaitu karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira dalam mencapai kinerja yang harus dicapai.

4. Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan dan diberikan imbalan sesuai undang-undang yang berlaku.¹¹ Yang dimaksud disini yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang bekerja di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

5. PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

PT BPRS Buana Mitra Perwira adalah lembaga keuangan dan jasa yang menjadi penggerak ekonomi umat berdasarkan prinsip syariah yang terletak di Jln. MT Haryono No. 267 Karangsentul, Purbalingga, Jawa Tengah, 53372.

C. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan dan menuntun penelitian untuk langkah-langkah selanjutnya, maka perlu dirumuskan masalah secara jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalahnya adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

¹¹ Mohammad Ato'illah. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang*.hlm.4.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ilmiah, terdapat tujuan dan manfaat dari penelitian. Adapun tujuannya yaitu:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- d. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah ini.
- b. Bagi praktisi, bermanfaat untuk menghasilkan informasi penting sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk dijadikan pertimbangan usaha dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, memeberikan informasi dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran tentang pembahasan yang lebih rinci dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi menjadi :

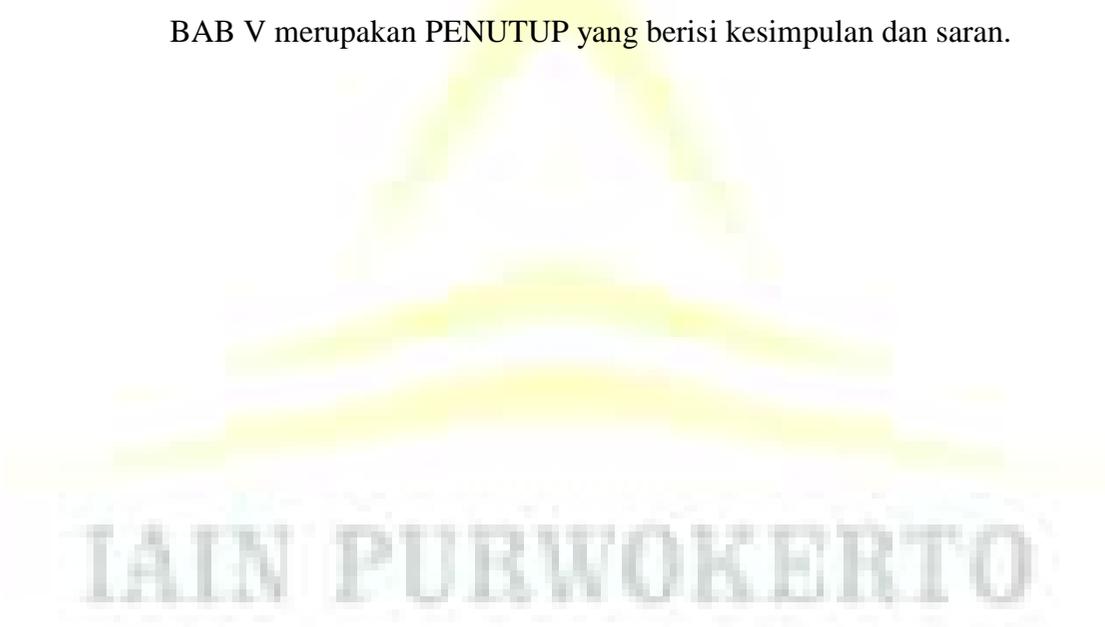
BAB 1 PENDAHULUAN akan membahas tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI akan membahas tentang Landasan teori yang berisikan tentang kajian pustaka yang diperkuat dengan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan populasi dan sampel.

BAB IV HASIL PENELITIAN yang memuat mengenai pembahasan dari masalah-masalah pokok yang telah diajukan sebagai dasar dari pembuktian hipotesis yang dikemukakan.

BAB V merupakan PENUTUP yang berisi kesimpulan dan saran.



IAIN PURWOKERTO

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Kajian pustaka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teori yang Mendukung

Menurut Terry dan Frankin (1982) dalam buku Amirullah yang berjudul "*Pengantar Manajemen*" kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja serta melakukan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok.¹² Sehingga dengan kepemimpinan yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan rendah maka kinerja akan menurun.

Menurut M. Arifin, MM., dalam bukunya yang berjudul "*Kepemimpinan dan Motivasi kerja*" motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan apabila motivasi dapat ditumbuhkembangkan secara tepat, maka sudah dapat dipastikan karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.¹³ Sehingga motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Sumaatmadja (2000) menyatakan faktor budaya merupakan suatu

¹² Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm.167.

¹³ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 29.

cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Sehingga dengan budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja akan menurun.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan baik pembahasan maupun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Skripsi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Graha Helvetia Medan oleh Weny Yunita Lubis.	Skripsi ini membahas sikap pemimpin terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Graha Helvetia Medan disinyalir sebagai salah satu faktor yang cukup berpengaruh untuk memotivasi dan menggerakkan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan statistik regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 18.0. Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, sehingga apabila peran kepemimpinan dinaikan satu kali atau 100% maka akan	Perbedaan terletak pada obyek penelitian dan variabel yang digunakan. Dalam skripsi ini menggunakan 1 variabel penelitian sedangkan skripsi yang akan diteliti menggunakan 3 variabel penelitian.

		diikuti miningkatnya kinerja sebesar 0,12 (12.	
2.	Jurnal Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi (Studi Kasus Pada Pt. Tossa Shakti Kaliwungu) oleh Theo Garcia Amron.	Pada jurnal ini membahas tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi dapat berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada obyek penelitian dan variabel yang digunakan. Dalam jurnal ini ini menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi sedangkan skripsi yang akan diteliti menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.
3.	Yulianita, Arini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah	Perbedaan terletak pada obyek

	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.	regresi linier berganda dengan menggunakan program <i>SPSS</i> versi 16 <i>for windows</i> . Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.	penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis data yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ordinal.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karoseri Akai Pekanbaru oleh Anggi Teguh.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan <i>SPSS</i> versi 17.00. Uji regresi	Perbedaan terletak pada obyek penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis data yang

	<p>simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R²) oleh kedua variable bebas ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 41,70%, sedangkan sisanya sebesar 58,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t)</p>	<p>digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ordinal.</p>
--	--	---

		<p>menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).</p>	
5.	<p>Partono, Eko. 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta.</p>	<p>Analisis ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji statistik melalui uji , serta koefisien determinasi Hasil uji menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terletak pada obyek penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis data yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ordinal.</p>

Sumber : Jurnal dan Skripsi

B. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan.

Kepemimpinan menurut Fiedler (1967) adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah yang mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta sebagai penanggung jawab utama. Menurut Davis (1981) kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Terry dan Franklin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja serta melakukan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok.¹⁴ Menurut Yaverbaum dan Sherman (2008), kepemimpinan adalah tindakan untuk mendapatkan kerja sama dari orang untuk mencapai sesuatu. Kepemimpinan menurut Bush (2008) ialah mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Definisi ini mengandung arti mempengaruhi, tindakan orang lain dan tujuan akhir. Pemimpin menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Robert Tanenbaum adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan,

¹⁴ Amirullah,.... hlm.167.

mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasikan demi tujuan yang diinginkan.¹⁵

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan pada anggota kelompok. Implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggotanya, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku kepada bawahannya melalui berbagai cara. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah :Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- 1) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 2) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan .
- 3) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.¹⁶

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain atau bawahan dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan.

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 43.

¹⁶ Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011). Hlm. 3.

b. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, pujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditujukan pada individu-pemimpin formal. Fenomena ini tampak jelas dalam semua organisasi, tetapi terutama menonjol dalam dunia sport, dimana para pelatih dan manajer adalah dipuji sebagai pahlawan atau dicaci, kendatipun fakta bahwa banyak variable yang mempengaruhi prestasi tim, termasuk nasib.. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sesemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif.

Menurut Rivai dan Mulyadi fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu didalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer hendaknya benar-benar tahu dan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Karena seperti yang telah diterangkan sebelumnya bahwa seorang pemimpin merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan dan teladan bagi para karyawannya. Jadi dapat disimpulkan jika seorang pemimpin berlaku kurang memiliki etika bergaul yang kurang baik, pasti akan ada kemungkinan bawahannya akan mengikuti sikapnya pula. Menurut pendapat Stogill, yang dikutip oleh Sugandha beberapa peranan yang harus dimiliki :

- a) *Integration*, yaitu: tindakan-tindakan yang mengarah kepada peningkatan koordinasi.
 - b) *Communication*, yaitu: tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan saling pengertian, penyebaran informasi (*transmission of information*).
 - c) *Product emphasis*, yaitu: tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
 - d) *Fraternization*, yaitu : tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin dan bagian dari kelompok.
 - e) *Organization*, yaitu: tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
 - f) *Evaluation*, yaitu: tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
 - g) *Innitation*, yaitu: tindakan-tindakan yang menghasilkan perubahanperubahan pada kegiatan organisasi.
 - h) *Domination*, yaitu: tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompok.
- c. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mempunyai cara dan strategi yang jitu agar mampu mengembangkan perusahaan mengingat banyak sekali pesaing. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat

memimpin bawahannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Strategi pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diinginkan sangat bergantung dari gaya kepemimpinan tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan atau sebuah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpi, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dengan kata lain gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala sesuatu. Kartono menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo, mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan: suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

1) Kepemimpinan *Direktif*

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

2) Kepemimpinan *Supportif*

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

3) Kepemimpinan *Partisipatif*

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.¹⁷

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan

¹⁷ Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang Vol. 3, No. 7, hlm.1270.

saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.¹⁸

Kartini Kartono menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan terbagi atas:

a) Tipe Kharismatik

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga mereka mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa.

b) Tipe Paternalistik

Tipe Kepemimpinan dengan sifat-sifat menganggap bawahannya belum dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberi kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

c) Tipe Otoriter

Pemimpin tipe otoriter mempunyai sifat bahwa pemimpin organisasi sebagai miliknya, pemimpin bertindak

¹⁸ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara.2007). hlm. 172.

sebagai dictator dan cara menggerakkan bawahan dengan paksaan dan ancaman.

d) Tipe Militeristik

Dalam tipe ini pemimpin mempunyai sifat sifat untuk menuntut kedisiplinan yang keras dan kaku, lebih banyak menggunakan system perintah, menghendaki keputusan mutlak dari bawahan, formalitas yang berlebih-lebihan. Pemimpin tidak menerima saran dan kritik dari bawahan. Gaya kepemimpinan inikomunikasinya bersifat hanya sepihak.

e) Tipe Demokrasi

Tipe demokrasi mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsure organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai penentuan tujuan,, pembuatan rencana keputusan, disiplin.¹⁹

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin sebuah perusahaan mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diaplikasikan diperusahaan sesuai dengan kondisi dan situasi . Seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian dan karakter yang baik sehingga dapat mengambil keputusan secara tepat dan dapat mendukung karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

d. Indikator – Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya.

¹⁹ Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011), hlm. 80.

Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu:

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- 3) Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- 4) Berani menghadapi tantangan.
- 5) Proaktif menyambut peluang.
- 6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- 7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
- 8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
- 9) Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*.²⁰

Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartini Kartono yaitu :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

²⁰ Suwatno, dan Tjutju. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2003) hlm. 32.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekukan, daya tahan, dan keberanian.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat dan karakteristik kepribadian yang dimilikinya.²¹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.²² Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

²¹ Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, hlm. 34.

²² Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 141.

Menurut Siagian dalam definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b. Metode Motivasi

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

1) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk,

suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

c. Tujuan motivasi

Hasibuan mengatakan bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.²³ Pemberian motivasi juga bertujuan untuk pengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreaivitas dan parisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

d. Indikator - Indikator Motivasi

Teori motivasi perlu dipahami oleh para pimpinan agar dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaannya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah heirarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Begitu kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri didudukkan ke dalam tingkat tinggi.

²³ Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 97-98.

Perbedaan dari kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya). Teori kebutuhan Maslow telah memperoleh pengakuan luas, terutama pada para manajer aktif. Ini karena teori tersebut berdasarkan logika yang intuitif dan mudah dipahami.

Menurut Maslow, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologi: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.²⁴

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai

²⁴ Teori Maslow dalam Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012), hlm.317

proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Organisasi menurut Mathis dan Jackson merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan. Robert P. Vecchio memberikan definisi Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerjaan yang datang. Definisi ini mengajukan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.²⁵

Saputra berpendapat, nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia, hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi Budaya Organisasi. Schein dalam Saputra mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah masalah yang ada.²⁶

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara

²⁵ Wibowo. *Budaya Organisasi* .(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 17.

²⁶ Pengertian budaya organisasi menurut Saputra dalam skripsi Eko Partono. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta*. (Skripsi, 2018), hlm. 30

eksternal maupun internal. Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai atau norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam suatu lingkungan bersama yang dianut dari generasi ke generasi. Keberadaan budaya didalam suatu organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata tapi bisa dirasakan. Budaya Organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota atau cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan kegiatan dalam organisasi lainnya.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. O'Reilly dan Jehn (1996) mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
- 2) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*). Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.

- 3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*). Memperllihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
- 4) Orientasi hasil (*outcome orientation*). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
- 5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- 6) Keagresifan dan perjuangan (*aggressiveness and competition*). Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar menghadapi para pesaing.²⁷

c. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Chatab dalam bukunya Budaya Organisasi, menjelaskan fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi.
- 2) Social cohesion atau pengikat/pemersatu seperti bahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, sama hobi olahraganya.
- 3) Sources, misalnya inspirasi.
- 4) Sumber penggerak dan pola perilaku.
- 5) Kemampuan mengangkat nilai tambah, seperti adanya aqua sebagai teknologi baru.
- 6) Pengganti formalisasi, seperti olahraga rutin jumat yang tidak dipaksa.
- 7) Mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun.
- 8) Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting) dan konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan subkonteks tinggi (perintah lisan)

²⁷ Hendyat Soetopo. *Perilaku Organisasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016.) hlm. 131.

Adapun fungsi budaya organisasi menurut pandangan Robbins adalah:

- a) Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
 - b) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
 - c) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
 - d) Meningkatkan stabilitas sistem social. Budaya adalah perekat social yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
 - e) Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku kerja.²⁸
- d. Indikator Budaya Organisasi

Denison dan Misra merumuskan indikator Budaya Organisasi sebagai berikut:

1) Pelibatan

Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab. Dari kesadaran ini, akan timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi.

2) Konsistensi

Efektivitas organisasi terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang.

²⁸ Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dalam jurnal Febry Azhari. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak*. Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE). Volume 5, No.1. 2016. Hlm. 13.

3) Adaptibilitas

Merupakan budaya yang dapat membuat suatu organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada.

4) Misi

Perusahaan yang dapat hidup dan berkembang adalah perusahaan yang memiliki misi yang membuat hubungan yang seimbang antara para stakeholder dari perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Nawawi (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik.²⁹

Dalam konteks hasil, Bernardin (2001), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan selama periode tertentu. Dalam konteks perilaku, Murphy (1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994), kinerja merupakan suatu tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.³⁰

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

²⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.131.

³⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.8.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan. Menurut Manahan P. Tampubolon kinerja keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi. Masyarakat mengevaluasi kinerja organisasi, kelompok dan individu yang merupakan konsep yang terpisah, tetapi saling berhubungan.

Menurut Anwar P.M. pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu internal (diri karyawan) maupun eksternal (perusahaan). Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lima faktor, yakni sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual Yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan Yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim Yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem Yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) Yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
- 2) Keterampilan (*skill*) Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*)
- 3) Kemampuan (*ability*) Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
- 4) Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.³¹

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016) menguraikannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

³¹ Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangunegara dalam skripsi Besar Wahyu Bagaswara. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).hlm.13-14.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat

dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini

ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator kinerja menurut Robbins, yaitu :

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, siklus, aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Hal ini dapat

dilihat dari penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Keepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut kordinasi dnegan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas Biaya

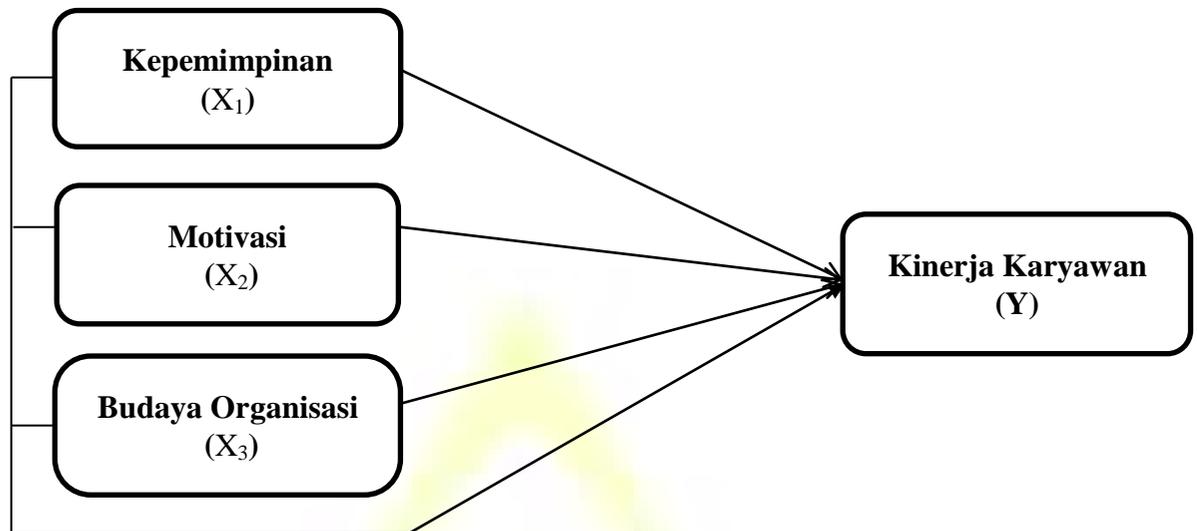
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas biaya yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik kebijakan dan praktik manajemen.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dnegan suatu instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Kepandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, berpikir kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan tersendiri dari usahanya.³²

³² Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006). Hlm. 260.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, yang akan diterima kalau fakta-fakta membenarkannya dan akan ditolak kalau kita salah atau palsu. Hipotesis merupakan suatu jawaban dari suatu penelitian yang harus di uji kebenarannya dengan jalan riset.³³ Dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, landasan teori, kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho: Tidak ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
Ha: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Ho: Tidak ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan...
Ha: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Ho: Tidak ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
Ha: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

³³ Kartini Kartono, 1990, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju), hlm. 78.

4. Ho: Tidak ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. Landasan Teologis

Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dikenal dengan istilah khalifah, imamah, dan ulil amri. Kata khalifah mengandung makna ganda. Disatu pihak khalifah diartikan sebagai kepala negara, dalam pemerintahan dan kerajaan Islam dimasa lalu, selain itu dikenal pula istilah khalifaturrasul atau khalifatun nubuwwah, yaitu pengganti Nabi sebagai pembawa risalah atau syariaat, memberantas kezaliman dan menegakan keadilan. Dalam Al-Quran terdapat ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan diantaranya QS. al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ

قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

“Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat : Sesungguhnya Aku hendak menjadikan (khalifah) dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padananya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan engkau?Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui,”

Gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan dalam Islam menggunakan prinsip-prinsip yang sesuai dengan Al-Quran dan Hadis, yaitu:

a. Prinsip Amanah (Tanggung Jawab)

Seorang pemimpin harus menjalankan amanah yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat tertunaikan dengan sempurna.

b. Prinsip Pengabdian (Pelayanan)

Seorang pemimpin mengemban amanah orang banyak sehingga dia harus mampu untuk membantu dan berkewajiban untuk melayani orang lain.³⁴

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan pribadinya, seorang pemimpin menerapkan seluruh atribut kepemimpinannya, naik keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, maupun ketrampilan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu diantara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu jadi pencipta dan pendorong bagi perusahaannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³⁵ Dalam Islam juga mengatur tentang bagaimana memotivasi setiap muslim untuk bekerja. Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan hidup untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Sabda Nabi Muhammad SAW, yang artinya “ *Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang bekarya dan terampil(professional dan ahli). Barangsiapa*

³⁴ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, hlm.50.

³⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.216

bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Alloh azza wa jalla. “ (HR. Ahmad)

Motivasi juga terkandung dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Selain motivasi budaya organisasi juga terkandung dalam Al-Quran dimana budaya Organisasi juga memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi dapat membentuk dan membimbing sikap dan karakter para pekerja. Dengan demikian, Budaya Organisasi yang baik dan sesuai dengan ajaran islam akan memiliki dampak yang positif dalam bentuk materiil dan spiritual terhadap perusahaan dan juga para pekerjanya.

Dalil tentang Budaya Organisasi tercantum dalam QS.AL-Isra':84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

“Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya[867] masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap orang berperilaku sesuai dengan pengaruh lingkungan desekitarnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi yang dianut dan dijalankan dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap tabiat/ perilaku orang-orang yang ada disekitarnya.

Sedangkan kinerja dalam pandangan Islam kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang atau organisasi dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kaidah kaidah Islam. Islam memberikan hak bagi setiap orang untuk memilih pekerjaan apa yang ingin dilakukannya, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat Islam. Islam mengajarkan tentang pentingnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Jumu'ah: 10 yaitu

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“ Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia hendaknya bekerja untuk mencukupi kebutuhannya. Pekerjaan yang dilakukan tentu saja harus merupakan pekerjaan yang halal dan sesuai ajaran Islam. Karena dalam pandangan Islam pekerjaan juga dianggap sebagai ibadah. Dan dalam melakukan pekerjaan hendaknya selalu bersikap professional, sehingga akan memperoleh pencapaian (kinerja) yang baik

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁶ Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat antara dua variabel atau lebih (X -- pbulletety).³⁷ Penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam penelitian explanatory research.

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap penggunaan kinerja karyawan(Y).

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer akan dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer ini dapat berupa opini, subjek

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016).hlm. 8.

³⁷ *Ibid.*hlm.11.

(orang) secara individual maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli.³⁸ Data sekunder bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan, maupun dari pihak lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berada di Jln. MT Haryono, No.267. Karang Sentul, Purbalingga, Jawa Tengah. 53372. Penelitian dilakukan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga karena adanya pergantian kepemimpinan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2019 sampai dengan 10 November 2019.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek tertentu atau ukuran yang diperoleh dari semua individu atau objek individu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berjumlah 60 karyawan.³⁹ Setelah dilaksanakan penelitian berdasarkan kebijakan manajemen PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang dapat menjadi responden dalam penelitian ini hanya 43 orang. Hal ini terjadi karena 1 karyawan direksi, 14 karyawan masih baru yaitu masa kerja kurang dari 6 bulan dan 2 karyawan sedang cuti hamil dan melahirkan.

³⁸ M. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 58.

³⁹ Wawancara dengan karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga pada tanggal 24 November 2018.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Skala pengukuran dalam penelitian ini dengan skala likert dimana digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu skor 5 (Sangat Setuju). Skor 4 (Setuju), skor 3 (Cukup Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Studi kepustakaan yaitu menghimpun informasi yang relevan dengan masalah yang akan atau sedang diteliti melalui wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang terkait dengan penelitian. Informasi dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, karangan-karangan ilmiah, dan pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan . Sedangkan variabel independen yang dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.

1. Variabel Dependen (Y)

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja, - Ketepatan waktu, - Efektivitas Biaya - Kemandirian.	Likert

2. Variabel Independen (X)

Tabel 3.2 Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengatur, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan	sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.	Likert

		perusahaan.		
2.	Motivasi	Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.	Fisiologi, keamanan, social, penghargaan, aktualisasi diri.	Likert
3.	Budaya Kerja	Sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal	Pelibatan, konsistensi, adaptibilitas, misi.	Likert

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang di maksud.⁴⁰

Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x).(\Sigma y)}{\sqrt{\{N(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2\}\{N(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah subjek

ΣXY : Jumlah hasil kali nilai X dan Y

ΣX : Jumlah nilai X

ΣY : Jumlah nilai Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat nilai X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat nilai Y

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujianya:

Jika r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan apakah penelitian yang dilakukan dapat diulangi atau direplikasi oleh peneliti lain dan hasil yang

⁴⁰ Suharsimi Arikunto..., hlm. 211.

didapatkan tetap sama bila ia menggunakan metode yang sama. Atau dengan kata lain reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil penelitian sehingga dapat dipercaya.⁴¹ Untuk menghasilkan data yang reliabel diperlukan instrumen yang juga reliabel. “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Apabila instrumen penelitian tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam jangka waktu yang berbeda, akan tetap terdapat kesamaan pada data hasil penelitiannya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} : Reliabilitas *instrument*

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$: Varian total

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Alpha

Koefisien	Interpretasi
0,800 sampai 1,000	Sangat tinggi
0,600 sampai 0,800	Tinggi
0,400 sampai 0,600	Cukup
0,200 sampai 0,400	Rendah
0,000 sampai 0,200	Sangat Rendah

⁴¹ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2002), hlm. 105.

Penghitungan untuk mencari reliabilitas data instrumen dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 21 for Windows. Butir pertanyaan yang valid diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka analisis langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Dalam analisis ini menggunakan teknik analisis data statistik, adapun tahapan analisisnya serta rumusnya yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Korelasi *Rank Spearman*

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi Rank Spearman juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal. Rumus korelasi *Rank Spearman* :⁴²

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

p (rho) : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

N : Jumlah sampel

di² : Perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan.

⁴² Alizar Isna Wardo, *Analisis Data Kuantitatif*, (Purwokerto: STAIN Press, 2013), hlm. 262.

2. Koefisien Korkondasi Kendal W

Koefisien Korkondasi Kendal W mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variable independen dengan satu variable dependen, dimana variable-variabel yang di korelasikan tersebut berskala ordinal. Untuk menghitung W, adalah dengan menggunakan rumus :

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)}$$

di mana:

W : koefisien korelasi konkordansi kendal W

S : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

$$\text{Jadi } S = \sum \left(R_j - \frac{\sum R_j}{N} \right)^2$$

k : banyak himpunan ranking perjenjangan, misalnya banyak penilai

R_j : jumlah ranking yang diberikan

N : banyak objek atau individu yang diberi ranking

$\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)$: jumlah maksimum yang mungkin dicapai deviasi kuadrat, yaitu jumlah S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna diantara k ranking

3. Analisis Regresi Ordinal

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ordinal. Merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*)

dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghozali (2006) sebagai berikut :⁴³

$$\text{logit}(p_1) = \log \frac{p_1}{1 - p_1} = a_1 + \beta^1 X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \log \frac{p_1 + p_2}{1 - p_1 - p_2} = a_1 + \beta^1 X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \log \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k} = a_1 + \beta^1 X$$

IAIN PURWOKERTO

⁴³ Alizar Isna Wardo, *Analisis...*, hlm. 302.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Pendirian BPRS Buana Mitra Perwira diawali dari adanya gagasan dari Bupati Purbalingga periode 2000-2005 Bapak Drs. Triyono Budi Sasongko tentang pendirian BPR Syariah di Purbalingga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dan mendukung otonomi daerah. sebagai tindak lanjut dari ide tersebut pada bulan Februari 2002 diadakan sosialisasi tentang alternatif kepemilikan, yaitu kepemilikan oleh masyarakat dengan pemerintah daerah sebagai fasilitator, kepemilikan sepenuhnya milik pemerintah daerah, atau kera sama antara pemerintah daerah dan masyarakat.

Penawaran alternatif tersebut ditanggapi oleh Pengurus Cabang Nahdaltul Ulama Kabupaten Purbalingga dengan mengajukan proposal pendirian. Proposal tersebut disambut positif oleh pemerintah daerah dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian BPR Syariah antara Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga dan Nahdlatul Ulama pada tanggal 24 Juni 2002.

Pada tanggal 31 Oktober 2003 Bank Indonesia menerbitkan surat nomor 5/380/BPS tentang Persetujuan Prinsip Pendirian disusul kemudian Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia Nomor 6/5/Kep.DpG/204 tentang Izin Usaha sampai dengan Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Nomor 503.7/2/11/PB/IX/09/P tentang Izin Usaha Perdagangan Besar dan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas Nomor 112816500003.

PT BPRS Buana Mitra Perwira diresmikan pada tanggal 4 Juni 2004 berlokasi di Jalan Jenderal Soedirman No. 45 Purbalingga dan mulai beroperasi tanggal 10 Juni 2004. Jumlah pengelola saat itu

adalah delapan orang dengan rincian dua orang direksi, lima orang staff dan satu orang nonstaff.

Saat ini kantor BPRS Buana Mitra Perwira berkedudukan di Jalan MT Haryono No. 267, kantor yang telah ditempati sejak tanggal 2 Mei 2009. Selain itu, BPRS Buana Mitra Perwira juga telah memiliki satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara yang beralamat di Jalan Jenderal Soedirman No. 6 Banjarnegara, dan empat kantor kas yaitu Kantor Kas Bobotsari di Jalan Letkol Sugiri Bobotsari, Kantor Kas Karangmoncol di Jalan Raya Karangmoncol, Kantor Kas Karanganyar di Jalan Raya Karanganyar dan Kantor Kas Bukateja di Jalan Raya Purwandaruh Bukateja.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Penggerak Ekonomi Umat Berdasarkan Prinsip Syariah

Misi

- a. Menerapkan Budaya Islami
- b. Melakukan Pelayanan Sepenuh Hati
- c. Mewujudkan Kepatuhan Perusahaan Terhadap Prinsip Syariah
- d. Membumikan Perbankan Syariah
- e. Mengedukasi dan Mendorong Masyarakat untuk Bermuamalah secara Syariah
- f. Mengembangkan Kegiatan Ekonomi Umat dengan Mengoptimalkan Potensi Usaha.
- g. Menciptakan Kemitraan yang Amanah, Jujur, Transparan dan Profesional

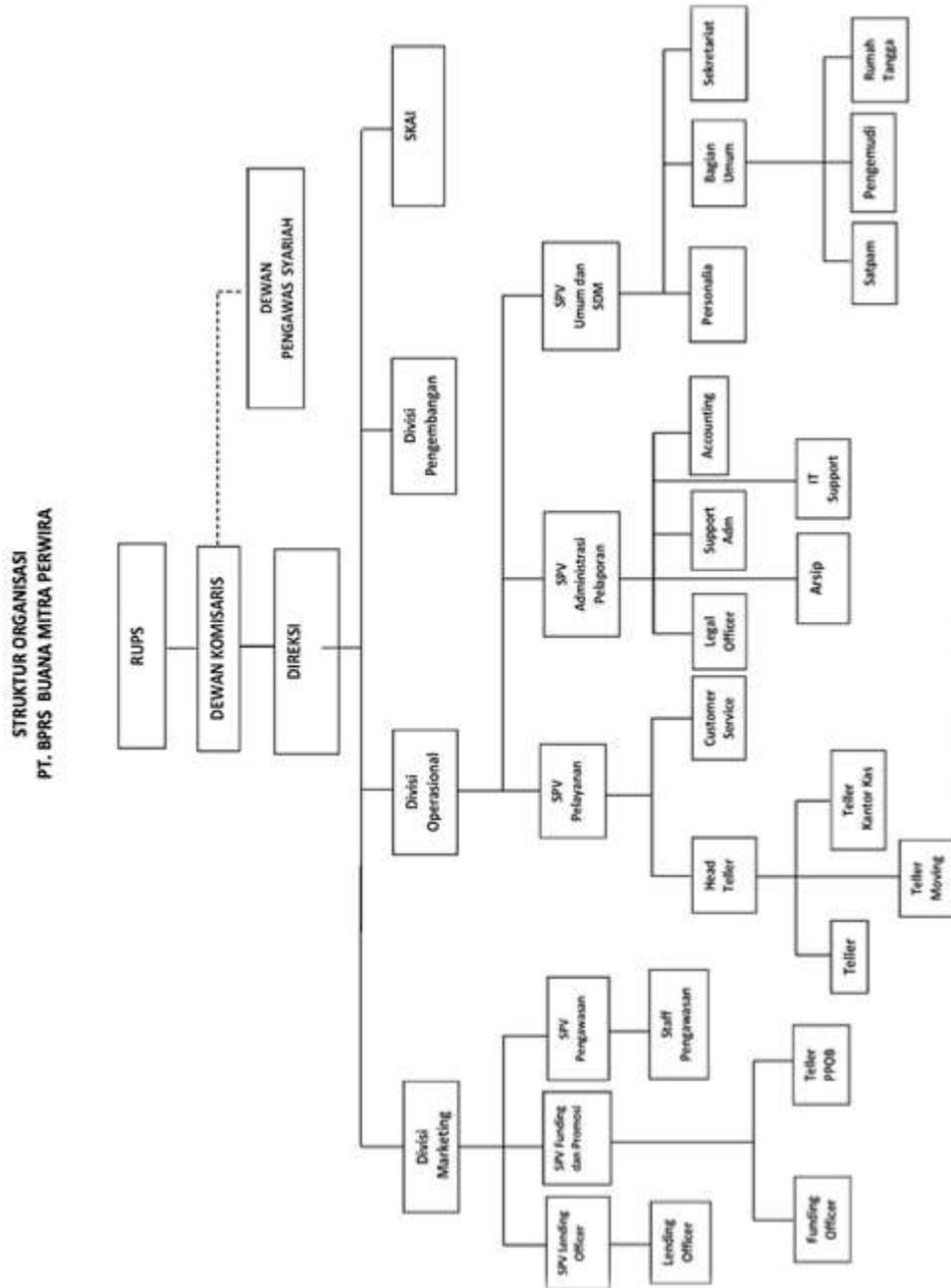
3. Motto

SENYUM, SALAM, SAPA, SEMANGAT!⁴⁴

⁴⁴ <https://www.bprsbmp.com/p/profil.html?m=1>

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga



Sumber : <https://www.bprsbmp.com/p/profil.html?m=1>

5. Produk – Produk

a. Tabungan

1) Tabungan iB Syariah

Simpanan dana nasabah pada bank yang bersifat titipan dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat.

2) TabunganKu iB

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh Bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan kesejahteraan masyarakat.

3) Tabungan iB Mitra Sipantas

Simpanan yang pengambilannya dilakukan pada akhir perjanjian dengan jumlah setoran tetap per periode (bulanan/semesteran/tahunan).⁴⁵

b. Deposito iB

Simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.⁴⁶

c. Pembiayaan

1) Murabahah / Pengadaan Barang

Bank memberikan pembiayaan sebagian atau seluruh harga untuk membeli barang yang telah disepakati kualifikasinya dan bank membeli barang yang dibutuhkan oleh nasabah dan menjual barang tersebut kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati.

2) Mudharabah / Musyarakah / Kerjasama Usaha

Pembiayaan Mudharabah adalah penyediaan dana bank untuk modal kerjasama usaha berdasarkan antara bank dan

⁴⁵ <https://www.bprsbmp.com/p/hone.html?m=1>

⁴⁶ <https://www.bprsbmp.com/p/deposito.html?m=1>

nasabah dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan.

Pembiayaan Musyarakah adalah pengadaan dana bank untuk memenuhi sebagian modal suatu usaha nasabah, dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan antara bank dengan nasabah.

d. Menabung Emas

Menabung emas adalah membeli Emas dengan pembayaran setiap bulan. Program Menabung Emas untuk nasabah memiliki berbagai keuntungan.⁴⁷

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebanyak 43 orang dengan tingkat pengembalian 71.5%. Berdasarkan data dari 43 responden, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki – Laki	26	60%
2	Perempuan	17	40%
JUMLAH		43	100%

Sumber: data primer yang diolah

⁴⁷ <https://www.bprsbmp.com/p/blogpage.html?m=1>

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase responden laki-laki sejumlah 26 orang (60.5%), sedangkan responden perempuan yang sejumlah 17 orang (39.5%). Hal tersebut digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.2
Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia responden dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

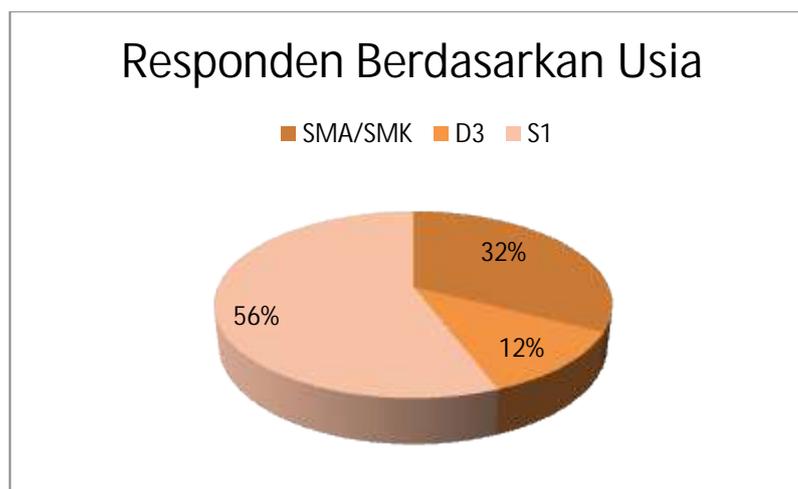
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 25 tahun	12	28%
2	26 thn - 35 thn	25	58%
3	36 thn - 45 thn	6	14%
	JUMLAH	43	100%

Sumber: data primer yang diolah

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase responden usia kurang dari 25 tahun sebesar 12 orang (28%), responden usia 26 tahun sampai usia 35 tahun sebanyak 25 orang (58%), sedangkan responden usia 36 tahun sampai 45 tahun sejumlah 6 orang (14%) Hal tersebut digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.3
Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Usia

3. Pendidikan Terakhir

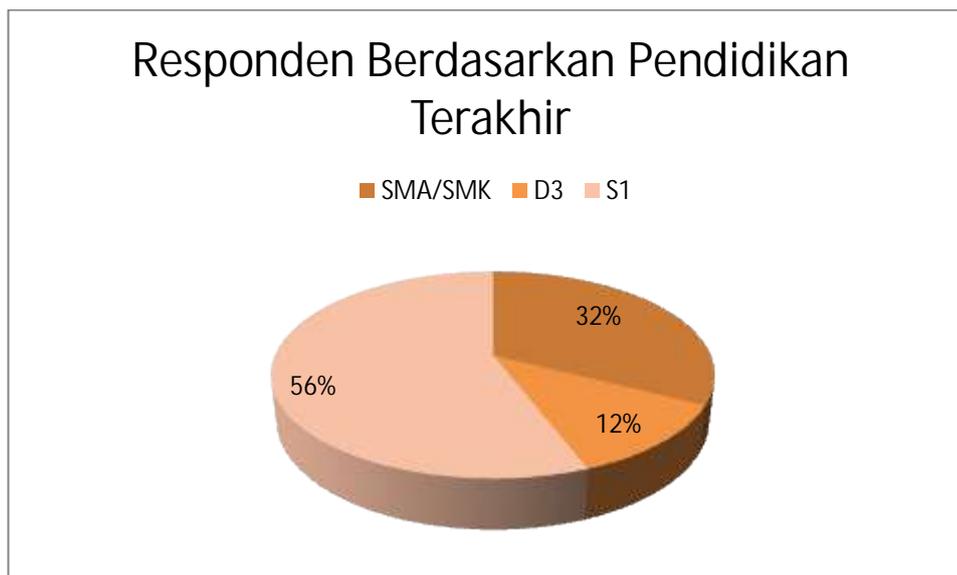
Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dalam table 1.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	14	32%
2	D3	5	12%
3	S1	24	56%
JUMLAH		43	100%

Sumber: data primer yang diolah

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir, SMA/SMK sebesar 12 orang (32%), responden pendidikan D3 sebanyak 5 orang (12%), sedangkan responden upendidikan S1 sejumlah 24 orang (56%) Hal tersebut digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.4
Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4. Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dalam table 1.6 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 1 tahun	3	7%
2	≤ 5 tahun	25	59%
3	≤ 10 tahun	12	29%
4	≤ 15 tahun	2	5%
JUMLAH		42	100%

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase responden berdasarkan masa kerja, masa kerja kurang dari satu tahun sebesar 3 orang (7%), responden masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 25 orang (59%), sedangkan responden kurang dari 10 tahun sejumlah 12 orang (29%) , dan responden masa kerja kurang dari 15 tahun

sebanyak 2 orang (5%). Hal tersebut digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.5
Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang di maksud.⁴⁸

Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

⁴⁸ Suharsimi Arikunto..., hlm. 215.

r_{xy}	: Koefisien korelasi antara X dan Y
N	: Jumlah subjek
$\sum XY$: Jumlah hasil kali nilai X dan Y
$\sum X$: Jumlah nilai X
$\sum Y$: Jumlah nilai Y
$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujianya:

- Jika r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian validitas instrumen dari masing-masing item pernyataan metode dari variable kinerja karyawan kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi yang diteliti:

1) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=43), $\alpha=5\%$	Keterangan
Y ₁	0,532	0,301	Valid
Y ₂	0,528	0,301	Valid
Y ₃	0,419	0,301	Valid
Y ₄	0,569	0,301	Valid
Y ₅	0,673	0,301	Valid
Y ₆	0,675	0,301	Valid
Y ₇	0,475	0,301	Valid
Y ₈	0,709	0,301	Valid
Y ₉	0,655	0,301	Valid

Tabel 1.7 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang

lebih besar dari r tabel: 0,301 (nilai r tabel untuk $N = 43$). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

2) Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.6
Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=43, $\alpha=5\%$)	Keterangan
$X_{1.1}$	0.636	0,301	Valid
$X_{1.2}$	0.560	0,301	Valid
$X_{1.3}$	0.624	0,301	Valid
$X_{1.4}$	0.478	0,301	Valid
$X_{1.5}$	0.670	0,301	Valid
$X_{1.6}$	0.609	0,301	Valid
$X_{1.7}$	0.628	0,301	Valid
$X_{1.8}$	0.726	0,301	Valid
$X_{1.9}$	0.487	0,301	Valid

Tabel 1.8 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,301 (nilai r tabel untuk $N = 43$). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

3) Motivasi (X_2)

Tabel 4.7
Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=43, $\alpha=5\%$)	Keterangan
$X_{2.1}$	0,350	0,301	Valid
$X_{2.2}$	0,795	0,301	Valid
$X_{2.3}$	0,769	0,301	Valid
$X_{2.4}$	0,727	0,301	Valid
$X_{2.5}$	0,772	0,301	Valid

Tabel 1.8 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,301 (nilai r tabel untuk N = 43). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

4) Budaya Organisasi (X_3)

Tabel 4.8
Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (N=43, $\alpha=5\%$)	Keterangan
$X_{3,1}$	0,861	0,301	Valid
$X_{3,2}$	0,844	0,301	Valid
$X_{3,3}$	0,869	0,301	Valid
$X_{3,4}$	0,691	0,301	Valid

Tabel 1.9 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,301 (nilai r tabel untuk N = 43). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan apakah penelitian yang dilakukan dapat diulangi atau direplikasi oleh peneliti lain dan hasil yang didapatkan tetap sama bila ia menggunakan metode yang sama. Atau dengan kata lain reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil penelitian sehingga dapat dipercaya.⁴⁹ Untuk menghasilkan data yang reliabel diperlukan instrumen yang juga reliabel. “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Apabila instrumen penelitian tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam jangka waktu

⁴⁹ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2002), hlm. 105.

yang berbeda, akan tetap terdapat kesamaan pada data hasil penelitiannya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{ii} : Reliabilitas *instrument*
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir
 σt^2 : Varian total

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel.

Kriteria pengujian reliabilitas:

- Jika nilai r hitung > r tabel, berarti variabel yang diuji reliabel.
- Jika r hitung < r tabel, berarti variabel yang diuji tidak reliabel

Penghitungan untuk mencari reliabilitas data instrumen dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 21 for Windows. Butir pertanyaan yang valid diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
X_1	0,600	0,790	Reliabel
X_2	0,600	0,723	Reliabel
X_3	0,600	0,771	Reliabel
Y	0,600	0,745	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dari seluruh variabel menunjukkan > 0,600.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. Analisis Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi Rank Spearman juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal. Rumus korelasi *Rank Spearman* :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

ρ (rho) : koefisien korelasi *Rank Spearman*

N : jumlah sampel

di^2 : perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan.

Untuk menguji hipotesis penelitian, apakah H_0 diterima atau ditolak, bandingkan dengan nilai sig. (2-tailed) dengan (0,05). Dimana jika probabilitasnya lebih kecil dari sama dengan (0,05) maka H_0 diterima, dan jika probabilitasnya kurang dari (0,05) maka H_0 ditolak. Hasil dari pengujian rank spearman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.10
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 1

Correlations			KEPEMIMPINAN	KINERJA
Spearman 's rho	KEPEMIMPINA	Correlation	1.000	.475**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	43	43	
	KINERJA	Correlation	.475**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	43	43

Dari tabel 1.12 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,475**, 0,001 dan 43. Nilai 43 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 43 responden. Nilai 0,475** menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,475** tersebut menunjukkan adanya korelasi cukup antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar kepemimpinan (X_1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.11
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 2

Correlations			MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.570**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	43	43
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.570**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 1.12 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,570**, 0,000 dan 43. Nilai 43 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 43 responden. Nilai 0,570** menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,570** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar motivasi (X_2) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.12
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis 3

			Correlations	
			BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	1.000	.652**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	43	43
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.652**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 1.12 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,652**, 0,000 dan 43. Nilai 43 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 43 responden. Nilai 0,652** menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,652** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar budaya organisasi (X_3) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

E. Korelasi Konkordansi Kendall W

Koefisien Konkordansi Kendall W mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut

berskala ordinal. Hasil pengolahan data koefisien Konkordansi Kendall W dengan menggunakan program SPSS 16. adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Konkordansi Kendal W

Ranks	
	Mean Rank
KEPEMIMPINAN	3.51
MOTIVASI	1.97
BUDAYA ORGANISASI	1.03
KINERJA KARYAWAN	3.49

Test Statistics	
N	43
Kendall's W ^a	.906
Chi-Square	116.815
Df	3
Asymp. Sig.	.000

Rumusan hipotesis kerja (H_K atau H_a atau H_1) dan hipotesis nol (H_0) untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Pada bagian Ranks, digambarkan mean rank dari ke-4 variabel penelitian, di mana mean rank dari kepemimpinan adalah 3.51, mean rank dari motivasi adalah 1.97, mean rank dari budaya organisasi adalah 1.03, mean rank dari kinerja karyawan adalah 3.49.

Test Statistik menggambarkan N atau jumlah responden yang dianalisis yaitu 43 responden. Nilai atau koefisien Konkordansi Kendall W yaitu sebesar 0.906. Koefisien korelasi sebesar 0.906 menunjukkan adanya

korelasi yang tinggi antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dengan arah positif. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Untuk menguji apakah H_0 atau H_a yang diterima, dilakukan uji signifikansi, di mana jika dilakukan secara manual, maka dibandingkan antara *chi-square* hitung dengan *chi-square* tabel. Jika *chi-square* hitung \geq *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak; dan jika *chi-square* hitung $<$ *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Tampak output *test statistic chi-square* hitung yang sebesar 116.615; nilai *df* atau *degree of freedom* (*df*) yang sebesar 3. Selain dengan cara manual sebagaimana yang dijelaskan, uji signifikansi juga bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada kolom *asympt. sig.* Dengan $\alpha = 0.05$, di mana jika probabilitasnya $\geq \alpha = (0.05)$ H_0 diterima, dan jika probabilitasnya $< \alpha = (0.05)$ H_0 ditolak. Oleh karena probabilitas pada *asympt. sig.* di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dan hal tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel penelitian diambil.

F. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu).

Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini sebagai berikut:

Warnings

There are 86 (71.7%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui ada 6 bagian *output* analisis regresi ordinal. *Output* atau bagian pertama dari analisis regresi ordinal adalah peringatan atau *warnings* dari program SPSS bahwa ada 86 sel pada tabulasi silang antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) yang frekuensinya nol.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Ry	1.00	3	7.0%
	2.00	10	23.3%
	3.00	18	41.9%
	4.00	9	20.9%
	5.00	3	7.0%
RX3	1.00	4	9.3%
	2.00	6	14.0%
	3.00	26	60.5%
	4.00	4	9.3%
	5.00	3	7.0%
RX1	1.00	4	9.3%
	2.00	4	9.3%
	3.00	15	34.9%
	4.00	15	34.9%
	5.00	5	11.6%
RX2	1.00	1	2.3%
	2.00	1	2.3%
	3.00	3	7.0%
	4.00	18	41.9%
	5.00	20	46.5%
Valid		43	100.0%
Missing		0	
Total		43	

Bagian yang kedua adalah *case processing summary*. Bagian ini menjelaskan bahwa banyaknya data yang dianalisis adalah 43, dan semuanya dapat terolah karena tidak ada yang masuk kategori *missing*. Berdasarkan data dari 43 responden, diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) dengan kategori STS sebanyak 3 orang atau 7.0%, dengan kategori TS sebanyak 10 orang atau 23.3%, dengan kategori CS sebanyak 20 orang atau 33,3%, dengan kategori S sebanyak 18 orang atau 41,9%, dan SS sebanyak 3 orang atau 7.0%. Sedangkan pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan kategori STS sebanyak 4 orang atau 9,3%, dengan kategori TS sebanyak 4 orang atau 9,3%, dengan kategori CS sebanyak 15 orang atau 34,9%, dengan kategori S sebanyak 9 orang atau 34,9%, dengan kategori SS sebanyak 5 orang atau 11,6%. Sedangkan pada variabel motivasi (X_2) dengan kategori STS sebanyak 1 orang atau 2,3%, dengan kategori TS sebanyak 1 orang atau 2,3%, dengan kategori CS sebanyak 3 orang atau 7.0%, dengan kategori S sebanyak 18 orang atau 41.9%, dengan kategori SS sebanyak 20 orang atau 45,5%. Sedangkan pada variabel budaya organisasi (X_3) dengan kategori STS sebanyak 4 orang atau 9,3%, dengan kategori TS sebanyak 6 orang atau 14,0%, dengan kategori CS sebanyak 26 orang atau 60,5%, dengan kategori S sebanyak 4 orang atau 9,3%, dengan kategori SS sebanyak 3 orang atau 7,0%.

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	92.038			
Final	57.942	34.095	12	.001

Link function: Logit.

Tabel *model fitting information* diatas menunjukkan bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 92.038. Sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan

memasukkan variabel independen ke model (*final*) terjadi penurunan nilai menjadi 57.942. Perubahan nilai ini merupakan nilai *chi-square* yaitu 34.095 dan pada kolom *sig.* Apabila nilai *sig.* \leq (0,05) berarti model signifikan. Nilai kolom *sig.* pada model *fitting information* sebesar 0.001 sehingga model signifikan.

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	39.913	80	1.000
Deviance	40.983	80	1.000

Link function: Logit.

Tabel *goodness-of-fit* menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai *pearson* sebesar 39.913 dengan signifikansi 1.000 ($\geq 0,05$) dan *deviance* sebesar 40.983 dengan signifikansi 1000 ($> 0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan.

Cox and Snell	.547
Nagelkerke	.583
McFadden	.283

Link function: Logit.

Bagian *output Pseudo R-Square* menjelaskan variasi tingkat kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya yakni variabel kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, pada baris ketiga atau *McFadden* yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebesar 28.3%.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[ry = 1.00]	-8.438	2.288	13.601	1	.000	-12.922	-3.954
	[ry = 2.00]	-4.658	1.875	6.172	1	.013	-8.334	-.983
	[ry = 3.00]	-1.738	1.716	1.026	1	.311	-5.102	1.626
	[ry = 4.00]	.356	1.730	.042	1	.837	-3.034	3.746
Location	[RX1=1.00]	1.029	2.118	.236	1	.627	-3.121	5.179
	[RX1=2.00]	-4.339	1.771	6.004	1	.014	-7.809	-.868
	[RX1=3.00]	-1.504	1.191	1.594	1	.207	-3.839	.831
	[RX1=4.00]	-1.261	1.147	1.208	1	.272	-3.509	.988
	[RX1=5.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[RX2=1.00]	-1.695	2.408	.495	1	.482	-6.414	3.025
	[RX2=2.00]	-1.633	2.601	.394	1	.530	-6.730	3.465
	[RX2=3.00]	1.735	1.829	.900	1	.343	-1.849	5.319
	[RX2=4.00]	-.094	.726	.017	1	.897	-1.518	1.329
	[RX2=5.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[RX3=1.00]	-9.450	2.913	10.527	1	.001	-15.159	-3.742
	[RX3=2.00]	-3.411	1.584	4.640	1	.031	-6.515	-.308
	[RX3=3.00]	-1.652	1.229	1.807	1	.179	-4.061	.757
	[RX3=4.00]	-.243	1.735	.020	1	.888	-3.643	3.157
	[RX3=5.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada kepemimpinan $\leq \alpha$ (0,05), yaitu 0,014 berarti variable kepemimpinan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada motivasi seluruhnya $\geq \alpha$ (0,05), berarti variable motivasi tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah semakin rendah motivasi maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi motivasi maka akan kinerja karyawan.

Pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada budaya organisasi terdapat nilai *sig.* $\leq \alpha$ (0,05), berarti variable budaya organisasi berpengaruh terhadap variable penggunaan mobile banking. Kesimpulannya adalah semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

1. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,475 tersebut menunjukkan adanya korelasi cukup antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar kepemimpinan (X_1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *sig.* (2-tailed) sebesar 0,001. Karena nilai *sig.* (2-tailed) kurang dari 0,05 maka

keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada kepemimpinan $\leq \alpha$ (0,05), yaitu nilai 0,014 maka $\leq \alpha$ (0,05), berarti variable kepemimpinan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Arini Yulianita. 2017 yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo* bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Menurut Terry dan Frankin (1982) dalam buku Amirullah yang berjudul *Pengantar Manajemen* kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja serta melakukan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok.⁵⁰

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang baru mampu bekerja dengan baik dan dapat beradaptasi dengan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pimpinan PT. BPRS Buana Mitra Perwira terbuka terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang

⁵⁰ Amirullah, ..hlm.167.

diambil oleh pimpinan yaitu adanya rotasi karyawan sehingga karyawan tidak merasakan adanya kejenuhan dalam bekerja. Adanya rotasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,570 tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar motivasi (X_2) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, Pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada motivasi seluruhnya $\geq \alpha$ (0,05), berarti variable motivasi tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah semakin rendah motivasi maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi motivasi maka akan kinerja karyawan.

Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Besar Wahyu Bagaswara yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta)* tahun 2017 bahwa,

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.318 dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dinyatakan M. Arifin dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Motivasi kerja* tahun 2010 bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan apabila motivasi dapat ditumbuhkembangkan secara tepat, maka sudah dapat dipastikan karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.⁵¹

Hal ini terlihat bahwa motivasi yang diberikan di PT. Buana Mitra Perwira Purbalingga meliputi motivasi fisiologis atau kebutuhan fisik yang berupa terpenuhinya gaji karyawan, adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan setiap hari setelah dilakukan doa bersama selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, motivasi terkait sosial, penghargaan, pemberian hadiah bagi yang berprestasi serta aktualisasi diri dapat mendorong para karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi di PT. Buana Mitra Perwira sudah cukup baik.

3. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yaitu hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi .dengan nilai $0,652^{**}$ menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar $0,652^{**}$ tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar budaya

⁵¹ M. Arifin, ... hlm. 39.

organisasi (X_3) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, Pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada budaya organisasi terdapat nilai sig. $\leq \alpha$ (0,05), berarti variable budaya organisasi berpengaruh terhadap variable penggunaan mobile banking. Kesimpulannya adalah semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian oleh Eko Partono. 2018. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta* bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sesuai dengan Sumaatmadja(2000) menyatakan faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya

sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sudah bagus dimana budaya kerja tercermin dari sifat-sifat karyawan yang mempunyai kemampuan teknis dan mempunyai akhlak serta moral yang islami yaitu *siddik, istiqomah, fathonah, amanah, dan tabligh*. Hal ini terlihat dari karyawan yang berpakaian rapi, menggunakan identitas, dan selalu membangun *teamwork* yang kuat. Dengan adanya budaya kerja yang sudah baik maka karyawan akan bekerja dengan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

4. Kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Koefisien korelasi Kendall W sebesar 0.906 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dengan arah positif. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Untuk menguji apakah H_0 atau H_a yang diterima, dilakukan uji signifikansi, di mana jika dilakukan secara manual, maka dibandingkan antara *chi-square* hitung dengan *chi-square* tabel. Jika *chi-square* hitung \geq *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak; dan jika *chi-square* hitung $<$ *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Tampak output *test statistic chi-square* hitung yang sebesar 116.615; nilai *df* atau *degree of freedom* (*df*) yang sebesar 3. Selain dengan cara manual sebagaimana yang dijelaskan, uji signifikansi juga bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada kolom *asympt. sig.* Dengan $\alpha = 0.05$, di mana jika probabilitasnya $\geq \alpha = (0.05)$ H_0 diterima, dan jika probabilitasnya $< \alpha = (0.05)$ H_0 ditolak. Oleh karena probabilitas

pada *asympt. sig.* di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dan hal tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel penelitian diambil.



IAIN PURWOKERTO

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,475** tersebut menunjukkan adanya korelasi cukup antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar kepemimpinan (X_1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi Koefisien korelasi sebesar 0,570** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar motivasi (X_2)

semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yaitu hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi dengan nilai 0,652** menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,652** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar budaya organisasi (X_3) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan budaya organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Koefisien korelasi Kendall W sebesar 0.906 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dengan arah positif. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin

tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Untuk menguji apakah H_0 atau H_a yang diterima, dilakukan uji signifikansi, di mana jika dilakukan secara manual, maka dibandingkan antara *chi-square* hitung dengan *chi-square* tabel. Jika *chi-square* hitung \geq *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak; dan jika *chi-square* hitung $<$ *chi-square* tabel pada $db = N-1; \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Tampak output *test statistic chi-square* hitung yang sebesar 116.615; nilai *df* atau *degree of freedom* (*df*) yang sebesar 3. Selain dengan cara manual sebagaimana yang dijelaskan, uji signifikansi juga bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada kolom *asympt. sig.* Dengan $\alpha = 0.05$, di mana jika probabilitasnya $\geq \alpha = (0.05)$ H_0 diterima, dan jika probabilitasnya $< \alpha = (0.05)$ H_0 ditolak. Oleh karena probabilitas pada *asympt. sig.* di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dan hal tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel penelitian diambil.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Buana Mitra Perwira Purbalingga diharapkan terus meningkatkan kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi agar merasa betah dan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan mampu meneliti yang lebih mendalam lagi mengenai apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, M. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Aziz ,Fathul Aminudin.2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ellitan, Lena dan Lina Anatan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamidi ,M. Lutfi.2003 *Jejak-jejak Ekonomi Syariah*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Lind Douglas A. 2007 *Teknik-teknik Statistik dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, S. 2002. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rivai, Dedi dan Dedi Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata, Nana Syaodih . 2017.*Metodologi Penelitian Pendidikan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Sofyandi , Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tika, M. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Warto, Alizar Isna. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Wibowo.2010. *Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelaja: Yogyakarta.

Dari Jurnal

- Amron ,Theo Garcia, *Jurnal Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi (Studi Kasus Pada Pt. Tossa Shakti Kaliwungu)*
- Ato'illah, Mohammad. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motibvasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang*. Jurnal Wiga Vol. 4 No.1, ISSN NO 2088-0944: Lumajang
- Azhari, Febry. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak*. Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE). Volume 5, No.1.
- Kharizah, Astria, dkk. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* . Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang Vol. 3, No. 7.
- Naufal ,Fadhil Muhammad dan Achmad Firdaus. 2017 Jurnal **EQUILIBRIUM**, Volume 5, Nomor 2.

Dari Skripsi

- Arif, Rusdan. 2010 *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Mega Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Bagaswara, Besar Wahyu . 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Partono, Eko. 2018. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta*. Salatiga: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.

Dari Internet

<https://www.bprsbmp.com/2018/09/perpisahan-h-aman-waliyudin-se-msi.html>

<https://www.bprsbmp.com/p/blogpage.html?m=1>

<https://www.bprsbmp.com/p/profil.html?m=1>

<https://www.bprsbmp.com/p/hone.html?m=1>

<https://www.bprsbmp.com/p/deposito.html?m=1>

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : Wahyu Anisa Istiana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Purbalingga, 04 Agustus 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Dusun Penusupan Penolih RT 01 RW 10 Kaligondang, Purbalingga, Jawa Tengah .
5. Email : waanganisa@gmail.com

a. Pendidikan Formal

- 1) SD Negeri 02 Penolih (2003-2009)
- 2) SMP Negeri 01 Kaligondang (2009-2012)
- 3) SMA Negeri 02 Purbalingga (2012-2015)
- 4) IAIN Purwokerto (2015)

b. Pendidikan Non Formal

- 1) Pondok Pesantren El-Fira, Purwanegara.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Purwokerto, 17 Desember 2019



Wahyu Anisa Istiana
NIM. 1522202081