

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)**

IAIN PURWOKERTO

**Oleh :
ANDI PAMUJI
NIM. 102323007**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto)**

Andi Pamuji

NIM: 102323013

Program Studi S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Kepemimpinan dan Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pemimpin dolphin aksesoris dalam menjalankan usahanya kurang gencar dalam mendidik dan memotivasi karyawannya, banyak persoalan yang timbul dari permasalahan internal seperti kendala dalam penyetokan dan penginputan barang keluar maupun masuk. selain itu faktor budaya organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pencapaian target setiap harinya yang harus diperoleh dari penjualan barang yang kurang laku dipasaran. Peningkatan kepemimpinan dan budaya organisasi di Dolphin Aksesoris Purwokerto sudah baik, namun kinerja karyawan belum optimal.

Persoalan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dolphin Aksesoris Purwokerto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto dan apakah ada pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto.

Karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto berjumlah 20 orang. Sampel penelitian yang digunakan ialah menggunakan sampling jenuh atau sampling sensus. Variabel penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) serta variabel kinerja karyawan (y). metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner (angket). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskripsi persentase dan regresi berganda.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto. Sedangkan, hasil perhitungan secara parsial variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto. Sementara berdasarkan uji analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Definisi Operasional	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka.....	13
B. Kerangka Teori	18
1. Kinerja Karyawan	20
2. Kepemimpinan	22
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Karakteristik Kepemimpinan	23
c. Tipe Kepemimpinan.....	24
d. Fungsi Kepemimpinan	26
3. Budaya Organisasi	29
a. Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
b. Dampak Budaya Organisasi pada Kinerja	31
C. Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Variabel dan Indikator Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	38
F. Teknik Analisis Data Penelitian.....	41

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian.....	48
B. Gambaran Umum Responden	50
C. Analisis Data Penelitian.....	51

D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
-------------------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
---------------------	----

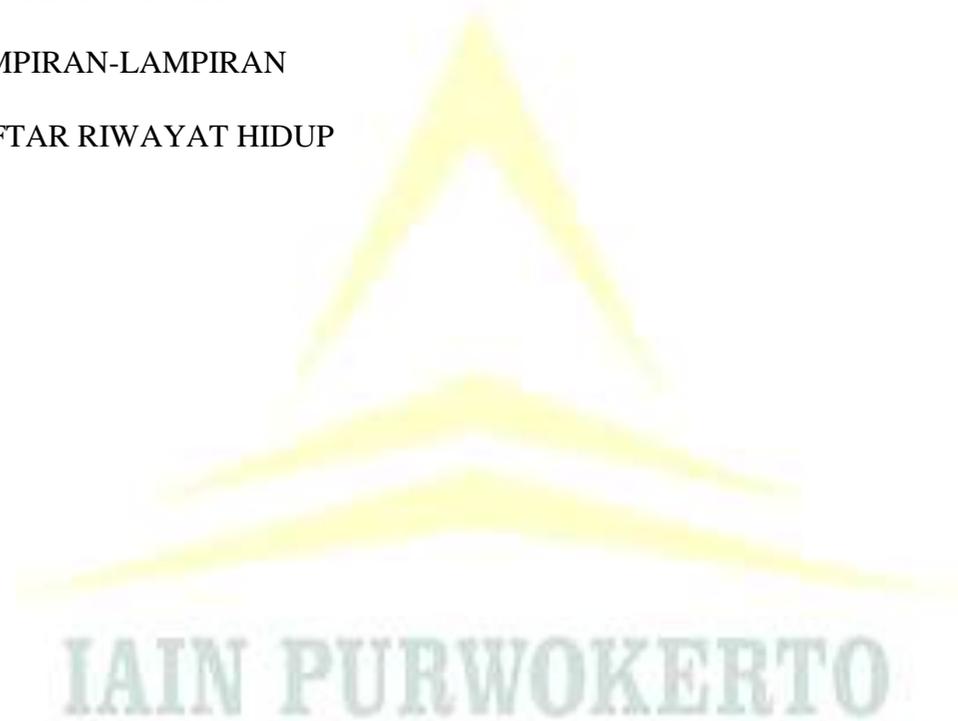
B. Saran	73
----------------	----

C. Penutup	74
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan diibaratkan sebagai sebuah alat atau sarana untuk memengaruhi seorang atau sekelompok orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela seperti apa yang telah direncanakan diawal pemikiran seorang pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin akan dituntut secara terus menerus untuk memunculkan ide-ide kreatifnya agar usaha yang dijalankannya bisa meningkatkan *performancenya* dalam segala bidang dan bisa bertahan atau bisa beradaptasi dalam perubahan lingkungan. Pada hakikatnya kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹

Sedangkan menurut pandangan Islam bahwa pemimpin (*ulil amri*) atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain dalam bentuk pengarahan atau rencana maupun peraturan yang telah ditentukan sesuai kesepakatan musyawarah bersama untuk mengarahkan seorang atau sekelompok orang ke arah dan tujuan yang benar. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan

¹ Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 3.

orang lain.² Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Anbiya Ayat 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

*“Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”.*³

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya.⁴ Dalam kenyataannya kekuasaan seorang pemimpin ini sangat dimanfaatkan oleh pemimpin itu sendiri untuk memengaruhi moral, loyalitas kerja, dan prestasi karyawannya dalam suatu organisasi. Tetapi baik maupun tidaknya karyawan dalam melaksanakan kewajibannya atau tugas-tugas sebagai karyawan ialah apa yang mereka kerjakan tergantung dari bagaimana sikap, tingkah laku dan atau tindakan dari pemimpin itu sendiri. Bagaimana cara seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh maupun motivasi secara terus menerus untuk memengaruhi mental para karyawannya agar mampu melakukan berbagai tindakan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diharapkan perusahaan.

Selain penciptaan hubungan antara kepemimpinan dan karyawan, faktor lain yang paling sensitif dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah

² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2003), Hlm. 199.

³ DEPARTEMEN AGAMA RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm 262.

⁴ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* hlm. 4.

mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.⁵ Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.⁶ Jadi melalui budaya organisasi seorang pemimpin dapat mengawasi perilaku pegawai, kerjasama yang tercipta, cara mereka berfikir dan bagaimana cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan prestasi maupun kinerja pegawai dan menyumbangkan keberhasilan untuk perusahaan.

Pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga.⁷ Dimana budaya organisasi disini mencakup apa yang telah diperbuat, apa yang menjadi kepercayaan, dan apa yang menjadi identitas organisasi tersebut. Kesamaan antara perusahaan dengan apa yang karyawan rasakan akan mewujudkan kinerja yang baik dan efektif yang akan menciptakan peningkatan produktivitas dan rasa ikut memiliki dari karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan karena sangat menentukan efektif tidaknya kinerja suatu perusahaan. Kinerja merupakan

⁵ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* hlm. 256.

⁶ Fislal Wirda, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang", April 2007, <http://Jurnal-Ekonomi-dan-Bisnis-Volume-2-no-1-ojs.polinpdg.ac.id>, diakses tanggal 26 November 2015 pukul 10.30 WIB.

⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 166.

hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁸ Karena hal ini, kinerja seorang karyawan adalah hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Apabila kinerja karyawan tidak baik maka kinerja perusahaanpun secara otomatis tidak baik, begitu juga dengan sebaliknya.⁹

Pemimpin yang baik seharusnya mampu menampung aspirasi ataupun mampu menerima kritik dari bawahannya, dengan ini maka seorang pemimpin akan disukai ataupun dicintai oleh karyawannya. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan pengaruh maupun motivasi secara terus menerus untuk memengaruhi mental para karyawannya agar mampu melakukan berbagai tindakan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diharapkan perusahaan. Motivasi yang ditularkan seorang pemimpin kepada karyawannya secara terus menerus selain memengaruhi perkembangan mental para karyawannya pemberian motivasi secara terus menerus juga mampu memengaruhi sikap, keseriusan, kinerja, dan semangat karyawan dalam bekerja yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Namun dalam kenyataannya tidak semua pemimpin berperilaku seperti ini, baik dalam memotivasi para karyawannya, menciptakan suasana yang kondusif maupun mau menerima aspirasi dari para karyawannya, mereka cenderung bersikap egois dan tidak mau bersikap kooperatif, mereka hanya mau menerima hasil tanpa melakukan aktivitas yang dapat memotivasi

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 2.

⁹ Ati Cahyani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 89.

karyawannya agar usaha yang mereka jalankan bisa berjalan berkelanjutan. Selain itu budaya organisasi yang kurang baik yang ada juga sangat berdampak pada kinerja karyawan seperti kendala pemenuhan target, menjual barang yang kurang laku, barang yang ada untuk dijual tidak mengikuti tren pasar, dan dari aspek kedisiplinan karyawan yang berangkat maupun pulang tidak sesuai waktu kerja. Sedangkan kesalahan prosedur ataupun operasional yang sedang berjalan karyawanlah yang harus menanggung.

Keegoisan pemimpin dan keadaan budaya organisasi yang kurang baik seperti ini tidak hanya terjadi disuatu perusahaan bahkan pada usaha-usaha menengah dan kecilpun seperti pertokoan banyak terjadi hal yang serupa, salah satunya seperti yang terdapat pada usaha Dolphin Aksesoris Purwokerto yang bergerak dibidang pemasaran pernik aksesoris wanita maupun pria. Banyak usaha serupa yang menjadi pesaing besar dalam kemajuan usaha, seperti yang terdapat di daerah Glempong Purwokerto Utara diantaranya Pupies, Mayang Sari, Alas Indah dan sebagainya yang bergerak dibidang usaha pemasaran aksesoris. Persaingan bukan hanya pada usaha serupa yang menetap disuatu tempat, bahkan dari para penjual aksesoris yang menjajakan/membawa barang dalam jumlah tertentu ke suatu tempat yang dikehendaki oleh penjual tersebut.

Pemimpin usaha dolphin aksesoris purwokerto dalam menjalankan usahanya kurang gencar dalam mendidik maupun memotivasi kinerja karyawannya agar bekerja secara optimal. Dalam pengelolaan maupun

operasionalnya, persoalan eksternal yang seharusnya dihadapi untuk kemajuan usaha agar berkelanjutan belum diterapkan, bahkan banyak persoalan yang timbul dari permasalahan internal, seperti kendala dalam penyetokan barang, penginputan barang datang, pengiriman barang untuk cabang, pencapaian target setiap harinya, menjual barang-barang kurang laku, pengawasan pada konsumen di tempat/cabang yang baru, maupun dari oprasional kerjanya semua di lakukan oleh karyawan tanpa keikutsertaan pemimpin dalam operasionalnya. Sedangkan kesalahan prosedur yang bisa menyebabkan kerugian karyawanlah yang harus menanggung.¹⁰

Dalam pengontrolan untuk usaha yang dijalankan, pemimpin dolphin aksesoris purwokerto juga hanya mengendalikan dalam jarak jauh yaitu melalui *telephone* atau sosial media yang dihubungkan ke *handphone* milik para karyawan sehingga keseharian maupun privasi para karyawan sedikit terganggu terutama pada saat karyawan libur.¹¹ Pemimpin dolphin aksesoris juga hanya mengandalkan kemampuan karyawan terutama pada kepala toko untuk memegang kendali usaha yang dijalankannya baik di pusat maupun di cabang yang baru.

Faktor lain seperti budaya organisasi yang ada di dolphin aksesoris juga sangat memengaruhi kinerja karyawan yang cenderung menurun seperti pencapaian target setiap harinya yang harus diperoleh dari penjualan barang yang kurang laku dipasaran, Karyawan yang harus bekerja ekstra seperti

¹⁰ Wawancara dengan Nurul Khasanah (Kepala Toko Dolphin Accessories Purwokerto) pada 5 Mei 2015 pukul 16.32 WIB.

¹¹ Wawancara dengan Uci Apriliani (Karyawan Toko Dolphin Accessories Purwokerto) pada 26 November 2015 pukul 12.30 WIB.

melakukan pengawasan pada barang masuk ataupun keluar, pengawasan pada konsumen baik dipusat maupun dicabang, dan setiap karyawan dituntut harus menghafal setiap barang dan menguasai bagian administrasi ataupun bagian keuangan seperti kasir.

Selain itu dari aspek kedisiplinan karyawan yang tidak sesuai dengan jam kerja, bahkan sampai karyawan yang harus menambah jam kerjanya tanpa adanya jaminan agunan tambahan. Sedangkan dari segi pembelanjaan untuk barang yang masuk tidak konsisten dan kurang mengikuti tren yang ada, seperti barang yang laku pada pembelanjaan awal pada bulan pertama pembelanjaan berikutnya belum tentu dilakukan pada bulan berikutnya sehingga berdampak pengurangan pendapatan. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi mental para karyawan yang cenderung menurun, dan akibat kepemimpinan yang kurang efektif dan budaya organisasi yang kurang kondusif menyebabkan perasaan tidak senang para karyawan, penurunan semangat kerja yang ditunjukkan dengan sikap bermalas-malasan maupun sikap kurang menghargai terhadap pimpinan. Namun di sisi lain kelangsungan hidup para karyawan bergantung pada kelangsungan usaha tersebut.

Peningkatan kinerja para karyawan dalam usaha tersebut sangatlah penting, karena akan berdampak pada kemajuan usaha tersebut. Begitu juga kelangsungan hidup para karyawannya yang bergantung pada kelancaran usaha tersebut. Melihat berbagai tantangan yang muncul namun dalam pengelolaannya kurang memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja para pegawai yang akan berdampak atau menimbulkan hal

yang tidak diinginkan, maka dari sinilah penulis merasa tertarik untuk membahas lebih mendalam tentang pengaruh apa yang menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan usaha Dolphin Aksesoris Purwokerto, serta dampak bagi perusahaan dan kelangsungan hidup para karyawan yang bergantung pada usaha tersebut melalui penelitian yang nantinya dituliskan dalam skripsi berjudul “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto)**”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau maksud dari arti judul tersebut maka penulis perlu menjelaskan kata atau istilah yang digunakan dalam judul penelitian.

1. Analisis Pengaruh

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Sedangkan Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.¹² Jadi yang dimaksud analisis pengaruh dalam skripsi ini adalah suatu tindakan untuk menganalisa kekuatan yang timbul dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi yang mampu memengaruhi variabel tingkat kinerja karyawan.

¹² Anton M. Mulyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 664.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.¹³ Jadi maksud kepemimpinan dalam skripsi ini adalah orang yang berwenang atau orang yang mempunyai kedudukan paling tinggi dalam perusahaan untuk melakukan berbagai tindakan yang harus ada dalam perusahaan.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.¹⁴ maksud dari budaya organisasi dalam skripsi ini ialah kebiasaan yang ada dalam perusahaan yang menciptakan suasana yang ada dalam kelompok organisasi tersebut.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja.¹⁵ Sedangkan Karyawan adalah orang yang bekerja dalam suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), seperti pegawai, buruh, pekerja.¹⁶ Jadi yang dimaksud kinerja karyawan dalam penulisan skripsi ini adalah kemampuan kerja karyawan

¹³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* hlm. 2.

¹⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2005), hlm. 79.

¹⁵ Anton M. Mulyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...* hlm. 570.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 393.

dolphin aksesoris purwokerto yang timbul atas perilaku pemimpin dan pengaruh dari budaya organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti ialah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah didefinisikan diatas, yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan Dolphin Aksesoris Purwokerto terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi Dolphin Aksesoris Purwokerto terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan

Hasil dari penelitian ini maka diharapkan akan:

- a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman pada penulis serta pembaca pada umumnya tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan masukan berupa informasi pada pemimpin dan karyawan Dolphin Aksesoris Purwokerto.
- c. Sebagai sumbangsih pemikiran dalam hal ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ekonomi tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah agar dalam penulisan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti terarah dan sistematis, maka dalam penulisan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti ini terdapat beberapa bab dan sub bab.

Secara garis besar sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

Pada BAB I Pendahuluan dalam bab ini berisikan beberapa sub bab diantaranya: latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori yang berisikan tentang kajian pustaka yang diperkuat dengan penelitian terdahulu, pengertian dan asumsi-asumsi dasar Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III Metode Penelitian pada bab ini memaparkan tentang populasi, sampel, sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV merupakan bab yang menguraikan hasil analisis data-data dan pembahasan penelitian yang diperoleh dengan metode yang telah ditentukan.

BAB V Penutup. Bab ini merupakan kesimpulan, saran-saran, kata penutup, kemudian pada bagian akhir skripsi ini penulis cantumkan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi (variabel independen) terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris Purwokerto (Variabel dependen), dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari kedua variabel independen tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari t-test atau pengujian variabel secara mandiri terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial meiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto.
2. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menyatakan bahwa semua variabel penelitian, yaitu variabel kepemimpinan (X1), budaya organisai (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris Purwokerto (y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di dolphin aksesoris secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dolphin aksesoris purwokerto.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada Dolphin Accessories Purwokerto, ada beberapa saran dari penulis yang sebaiknya dilakukan oleh pemimpin Dolphin Accessories Purwokerto, diantaranya :

1. Kurangnya dorongan motivasi dari kepemimpinan pada karyawan untuk maju sebaiknya lebih ditingkatkan, sehingga semangat kerja karyawan akan lebih terpacu, seperti contoh pemberian *reward* untuk setiap karyawan agar karyawan merasa terpacu untuk lebih semangat dalam bekerja.
2. Hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan pimpinan sebaiknya diperbaiki sehingga terjadi hubungan *simbiolisis mutualisme* atau antara karyawan dengan pimpinan akan saling menguntungkan satu sama lain baik dari segi kesejahteraan karyawan maupun untuk kemajuan usaha.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan budaya organisasi menunjukkan nilai negatif atau kurang baik. Hal ini sebaiknya diperhatikan karena ini berdampak pada semangat kinerja karyawan yang menurun bahkan mengakibatkan pemikiran karyawan untuk keluar/berhenti bekerja.
4. Perlu adanya peningkatan SOP (Standar Operasional Pegawai) agar faktor budaya yang sudah melekat menunjukkan perubahan kearah positif sehingga setiap karyawan lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaanya.
5. Skripsi ini hendaknya sebagai bahan pertimbangan baik pada pemimpin maupun karyawan agar baik dari karyawan maupun pemimpin mampu mengerti apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan sehingga tercipta kinerja yang baik dan kondusif.

C. Penutup

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Dzat penguasa alam semesta, dan Yang Maha luas ilmunya, Allah swt. Yang telah membimbing dan membuka pikiran penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih pada segenap pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan lancar meskipun jauh dari kata sempurna.

Semoga apa yang penulis kerjakan merupakan bagian dari ibadah yang diridlai oleh-NYA. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk mengembangkan penelitian ini pada pihak selanjutnya. Semoga bermanfaat bagi semua pihak, bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. *Amiin yaa Robbal'alamiin,,,,,*

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 27 Juli 2016



Andi Pamuji

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agama, Departemen, RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta
- As-suwaidan, M. Thariq, dk. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Burangin, Burhan. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Cahyani, Ati. 2009. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Creitner, Robert, dk. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cresswell, W., John. 2012. *Research Design pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Hafidhuddin, Didin, dk. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Kayo, Khatib Pahlawan. 2005. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Grafika Offset.
- Kuncoro, Muderajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. 2002. *Statistik Terapan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta: UII Pres.
- Moeldjono, Djoko santoso. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyono, M., Anton. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal, dk. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prabu, Mangkunegara, Anwar. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed.2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Uno, B. Hamzah, dk. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi* edisi kelima. Jakarta: Indeks.
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* sebagai Variabel Moderating", (Online). <http://Jurnal-Riset-Akuntansi-dan-Bisnis-Dewi-Lina-gt@yahoo.com>. diakses tanggal 19 Oktober 2015.
- Mariam, Rani. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai

Variabel Intervening”. Tesis (Online). <http://eprints.undip.ac.id>. diakses tanggal 20 Desember 2015.

Robbins. 2015. “Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja”. (Online), (<http://www.kajianpustaka.com>. 2014. diakses 26 oktober 2015).

Wirda, Fiska. 2007. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”, (Online). [http://Jurnal-Ekonomi dan Bisnis-volume-2-1-ojs.polinpdg.ac.id](http://Jurnal-Ekonomi%20dan%20Bisnis-volume-2-1-ojs.polinpdg.ac.id). diakses tanggal 26 November 2015.

