

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

FUDJA DEVANY BALQIS
NPM: 2002120152



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FUDJA DEVANY BALQIS
NPM : 2002120152

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT (BPRS) BAITURRAHMAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK: 1970020 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan



Drs. Laminizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FUDJA DEVANY BALQIS
NPM : 2002120152

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT (BPRS) BAITURRAHMAN**

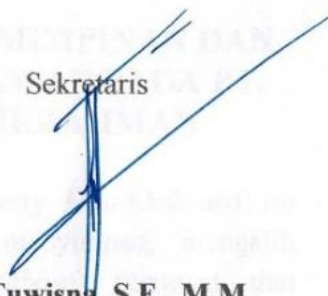
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

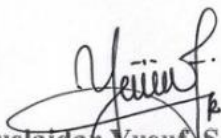

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Anggota

Anggota


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK: 1970020 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Agustus 2024
Yang Menyatakan



FUDJA DEVANY BALQIS

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Fudja Devany Balqis**
NPM : **2002120152**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT (BPRS) BAITURRAHMAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Agustus 2024



Aceh, 15 Agustus 2024
Yang Menyatakan,


Fudja Devany Balqis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. karena berkat Rahmat dan Nikmatnya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi untuk memenuhi syarat Gelar Sarjana yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Dalam Penyusunan Skripsi ini Penulis menyadari banyak hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan Kerjasama dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs.Tarmizi Gadeng, S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Dr. Tuwisna, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Dr. Amelia Rahmi, SE, MM. & Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan Bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama Proses Penyelesaian Skripsi ini.
4. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi yang telah memberikan Semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.

5. Bapak Yopi Zulfadlin, S.E. selaku Direktur Operasional dan Para Karyawan PT BPRS Baiturrahman yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam Proses penyelesaian Skripsi ini
6. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Deven Siahaan & Ibunda Eka Wahyuni yang selalu memberikan Kasih Sayang, Nasehat, Motivasi, Dukungan dan Doa selama Proses Pendidikan di bangku Perkuliahan dan sampai penyusunan Skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana yang di impikan selama ini. semoga merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk Kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga
7. Terima kasih kepada Seluruh sahabat & Teman-Teman yang Penulis Sayangi yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran, Motivasi Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Keluarga Besar & Kawan Seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2020
9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan Doa dan Semangat sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini.
10. Diri Penulis sendiri, Fudja Devany Balqis terima kasih atas segala usaha kerja keras dan semangatnya tidak menyerah dalam perjuangan akhir ini, merupakan hal yang perlu dibanggakan dan penuh apresiasi untuk diri sendiri sejauh ini mampu berjuang dengan keinginan mendapatkan Gelar

Sarjana yang di impikan, teruntuk diri penulis sendiri, masih ada hari esok untuk berjuang, tetap semangat, Niat baik hari ini awal kesuksesan yang akan di raih dimasa depan

Semoga segala Bantuan dan jerih payah dari semua pihak bernilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga Skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 10 Juni 2024
Penulis

Fudja Devany Balqis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..	13
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan...	18
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	19
2.1.4 Motivasi Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	23
2.2 Penelitian Sebelumnya	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Jenis Penelitian	33
3.1.2 Lokasi Penelitian	33
3.1.3 Horizon Waktu	33
3.1.4 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2.1 Populasi Penelitian.....	34
3.2.2 Sampel Penelitian	35
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Data Primer.....	35
3.3.2 Data Sekunder.....	36
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	38
3.5.2 Analisis Linier Berganda.....	38
3.6 Pengujian Data	39
3.6.1 Pengujian Validitas	39
3.6.2 Pengujian Rehabilitas.....	39
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	40
3.7 Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1 Uji T	41

3.7.2 Uji F	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	44
4.1 Gambaran Umum PT BPRS Baiturrahman	44
4.2 Karakteristik Responden.....	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	49
4.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₂).....	51
4.3.4 Variabel Motivasi Kerja (X ₃)	52
4.4 Hasil Pengujian Data.....	54
4.4.1 Uji Validitas Instrumen.....	54
4.4.2 Uji Reabilitas Instrumen	56
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	57
4.5.1 Uji Normalitas	57
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	59
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organiasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	61
4.6.2 Koefisien Kolerasi Determinasi	63
4.7 Pembuktian Hipotesis.....	64
4.7.1 Uji Parsial (Uji T)	64
4.7.2 Uji Sumultan (Uji F)	66
4.8 Implikasi Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Karyawan PT BPRS Baiturrahman	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Horizon Waktu	34
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	35
Tabel 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Usia Responden	46
Tabel 4.3 Lama Berkerja Responden	46
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Analisis Model Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	62
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi.....	63
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji T	65
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Sekunder Penelitian
- Lampiran 3 Data Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi
- Lampiran 6 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 8 Uji Normalitas
- Lampiran 9 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 12 R Square
- Lampiran 13 Uji Simultan
- Lampiran 14 Struktur Organisasi PT BPRS Baiturrahman

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BPRS BAITURRAHMAN**

FUDJA DEVANY BALQIS
NPM : 2002120152

Dosen Pembimbing I : Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.

Dosen Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE,M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman baik secara simultan maupun parsial, Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan dan sampel berjumlah 33 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuisioner yang diisi melalui *Google Form*. Data diolah menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Baiturrahman dan terdapat hubungan yang positif antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel) dengan keeratan hubungan 95,2% yang tergolong hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP
STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. BPRS BAITURRAHMAN**

FUDJA DEVANY BALQIS
NPM : 2002120152

Supervisor I : Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.

Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, SE,M.Si

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Organizational Culture, Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT BPRS Baiturrahman both simultaneously and partially. The analytical method used is multiple regression analysis. The research population was 33 employees and the sample was 33 respondents. Research data was collected through a list of questions or questionnaires filled out via Google Form. The data was processed using the SPSS version 23. The results of the research show that organizational culture, leadership style and work motivation have a significant and simultaneous effect on the performance of PT BPRS Baiturrahman employees and there is a positive relationship between the dependent variable (dependent variable) and the independent variable (variable) with close ties. a relationship of 95.2% which is classified as a very strong relationship.

Keywords: *organizational culture, leadership style, work motivation and employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, perusahaan diharuskan untuk bekerja lebih efisien lagi. Persaingan yang ketat antar perusahaan menuntut agar mampu meningkatkan daya saing sehingga perusahaan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang ada akan selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang terbaik. Untuk menjadi perusahaan yang baik, perusahaan harus memperlakukan sumber daya manusianya dengan baik agar perusahaan dapat memperoleh kontribusi yang optimal dari karyawan.

Saat ini banyak perusahaan yang mengalami penurunan kinerja yang dirasakan oleh perusahaan seperti kurang kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, kurang efisien dalam melaksanakan tugas dan kurang disiplin para karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini tentu memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja perusahaan apabila tidak ditangani dengan cepat dan baik. Dan letak kurang efisiensinya karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut karena apabila kinerja pemimpin tidak baik dan tidak terstruktur maka akan membuat karyawan juga tidak beraturan dan tidak memiliki tujuan. Banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan seperti penerapan dengan baik budaya organisasi di kantor, gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi berupa pujian atau bonus yang

diberikan kepada karyawan yang bisa membuat kinerja karyawan semakin optimal dan dapat memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan kerja dan keuntungan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada observasi awal terhadap kinerja karyawan pada tanggal 24 Oktober 2023 dengan 17 orang karyawan PT BPRS Baiturrahman menemukan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, target yang tidak tercapai dan kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan di PT BPRS Baiturrahman.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses

tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan ang tidak bisa menerimanya bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada observasi awal terhadap budaya organisasi pada tanggal 24 Oktober 2023 dengan 17 orang karyawan PT BPRS Baiturrahman menemukan bahwa karyawan masih kurang berinovasi dalam mengembangkan ide untuk mempermudah pekerjaan dan masih kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahannya dalam bentuk perilakunya terhadap karyawan untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dan pendorong semangat, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam hal pencapaian tujuan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada observasi awal terhadap gaya kepemimpinan pada tanggal 30 Oktober 2023 dengan 15 orang karyawan PT BPRS Baiturrahman menemukan bahwa kehadiran pemimpin yang tidak menentu di kantor yang dikarenakan jadwal diluar kota menyebabkan sedikit terhambatnya pekerjaan yang memerlukan persetujuan dari pimpinan dan kurang tegas terhadap para karyawan yang sering datang terlambat.

Budaya organisasi gaya kepemimpinan, dan faktor motivasi memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Seseorang mungkin tidak secara otomatis akan menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, diperlukan dorongan agar mereka bersedia mengoptimalkan potensi mereka. Dorongan tersebut sering disebut sebagai motivasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan, membina hubungan, dan menginspirasi karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dicapai dengan memberikan dorongan motivasi dan memberikan kompensasi yang seimbang sebagai imbalan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada observasi awal terhadap gaya kepemimpinan pada tanggal 30 Oktober 2023 dengan 15 orang karyawan PT BPRS Baiturrahman menemukan bahwa kurangnya pemberian reward atau bonus kepada karyawan yang sudah berkerja sesuai dengan targer dan kurangnya apresiasi/pujian yang diberikan oleh pempinan kepada karyawannya

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT BPRS Baiturrrahman

No	Jabatan	Jumlah
1	Komisaris Utama	1
2	Komisaris	1
3	Ketua Dewan Pengawas Syariah	1
4	Anggota Dewan Pengawas Syariah	1
5	Direktur Utama	1
6	Direktur Operasional	1

7	PE. Operasional	1
8	PE. Pembiayaan	1
9	PE. Manajemen Resiko & kepatuhan	2
10	PE. Internal Audit	1
11	ADM. Pembiayaan & Legal	1
12	ADM Pembiayaan	1
13	Pelaporan & Akuntansi	1
14	Informasi Teknologi	1
15	Umum	1
16	Teller	1
17	Remedial	2
18	Account Officer	5
19	Funding	3
20	Security	2
21	Driver	2
22	Office Boy	1
Jumlah		33

Sumber: PT BPRS Baiturrahman tahun 2024

Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman?

2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman,
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman,
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman,
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh budaya

organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT BPRS Baiturrahman Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam hal budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT BPRS Baiturrahman.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman. Kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman.

BAB II

TINJAUAN PERPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Istifadah & Santoso (2019). Kinerja memang merupakan hasil dari serangkaian proses pekerjaan yang dijalani oleh individu, diukur baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja melalui budaya kerja yang melibatkan berbagai aspek seperti perilaku, kedisiplinan, kejujuran, dan sebagainya adalah pendekatan yang sangat relevan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, individu bisa lebih baik dalam memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Firdaus (2019), kinerja adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator tertentu dari suatu pekerjaan atau profesi dalam suatu periode waktu. Menurut Firmansyah Yunialfi Alfian (2018), kinerja memiliki keterkaitan dengan keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui proses pemberian kompensasi yang sesuai dan motivasi yang tepat. Dengan demikian,

diharapkan karyawan akan lebih maksimal dalam menjalankan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Menurut Serdamayanti (dalam Zuriana, 2019) Kinerja Merupakan Terjemahan *Performance* yang berarti hasil kerja seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berarti hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan fungsi dari Motivasi dan Kemampuan (Kompetensi)

Menurut Akbar Arif (2021) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli tentang kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian kerja yang telah dicapai atau diwujudkan oleh Karyawan. Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana nasib perusahaan kedepannya, maka dari itu kinerja para karyawan di sebuah perusahaan perlu ditingkatkan atau dimaksimalkan. Peningkatan kinerja juga tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan saja, namun juga untuk para karyawan, karena dengan peningkatan dapat mengembangkan potensi dan diri mereka.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivasi), sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (Ability), Secara Psikologi, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potesnsi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) artinya, pimpinan dan pengawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, Very Superior, Gifted dan Genius dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai Kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pengawai terhadap situasi kerja (Situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (Pro) terhadap situasi Kerjanya akan menunjukkan Motivasi Kerja Tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi Kerja yang rendah, Situasi Kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018;89) Indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dengan cara yang hemat biaya
4. Disiplin Kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian Tingkat, kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan permunculan gagasan atau yang melibatkan permunculan gagasan

Menurut Mangkunegara (2015), indikator kinerja karyawan terdiri dari :

1. Kualitas Kerja yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan standar output pekerjaan yang telah diterapkan

2. Kualitas Kerja yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan waktu dan kecepatan kerja
3. Pelaksanaan Tugas yaitu proses dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku
4. Tanggung Jawab yaitu tingkat kesadaran karyawan untuk melaksanakan kewajibannya terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Saiful (2018;34) bahwa Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, Norma Norma dan Nilai Nilai Bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut Menurut Sartika (2020;16) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma norma dan nilai nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi..

Menurut Sule & Saefullah, 2019 Budaya Organisasi merupakan nilai nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan

lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya, adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan Kinerja, Budaya Organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pengawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola pola kepercayaan, nilai nilai dan harapan harapan.

Menurut Khaliq (2015) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Adapun yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya organisasi. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang ditetapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan

2. Motivasi

Upaya- upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya

3. Karakteristik Organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi

4. Proses-proses Administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi, proses ini akan mempengaruhi budaya karena

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sartika (2020; 17) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko seperti menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide ide baru

2. Berorientasi pada hasil seperti menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilain hasil atas kerja yang telah dilakukan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan seperti memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja

Berikut dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam Wibowo (2016:33)

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and Risk Taking*)

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko, melakukan inovasi dan gagasan baru, serta diberi kebebasan dalam bertindak.

2. Perhatian pada Hal Detail (*Attention to Detail*)

Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, mensosialisasikan visi dan misi organisasi, menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan analisis perhatian pada hal detail.

3. Orientasi pada manfaat (*Outcome Orientation*)

Dimana manajemen focus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada Teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. Seperti arahan yang jelas mengenai pekerjaan dan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

4. Orientasi pada orang (*People Orientation*)

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. Seperti insentif bila pekerjaan mencapai target

5. Orientasi pada tim (*Team Orientation*)

Dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim daripada individual seperti terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

6. Agresivitas (*Aggressiveness*) dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada santai, contohnya menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.

7. Stabilitas (*Stability*)

Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Arifin, 2018 menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memakai strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mampu dalam mengarahkan, mempengaruhi, menekan serta mengatur bawahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam menggapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Kumala & Agustina (2018:27) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut pendapat Retnowulan (2017:101) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Peter G. Northouse (2017:5-6), “Gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran, dan dapat menunjukkan cara mencapai tujuan”.

Menurut Marsam (2020:10) Gaya Kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya Kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022;11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (*personality*) pengalaman masa lalu yang mencakup nilai nilai latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi Gaya Kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi Gaya Pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018;53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau oragnisasinya, kepemimpinan dibaagi kedalam lima dimensi, yaitu :

1. Kemampuan Kerjasama dan hubungan yang baik, seperti membina Kerjasama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing masing'
2. Kemampuan yang efektivitas, seperti mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif, seperti pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, seperti bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, seperti tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Peter G. Northouse (2017:23) Indikator Gaya Kepemimpinan adalah

1. Kecerdasan
2. Keyakinan diri
3. Ketekunan
4. Integritas dan kemampuan bersosialisasi

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah energi untuk mengerakkan dan membuat karyawan untuk termotivasi kerja agar bekerja secara maksimal dan semangat, sehingga semakin tingginya motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula semangat untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu motivasi kerja ini sangat penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Primadana (2020) Motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tujuan spesifik tertentu.

Dengan memotivasi kerja secara benar dan tepat maka karyawan akan termotivasi sehingga melakukan tugasnya dengan baik dan karyawan percaya dengan motivasi kita akan berhasil mencapai tujuan kita dengan baik dan tepat, kepentingan juga terselesaikan dengan tepat. Seseorang yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan tetapi belum tentu usahanya tinggi yang akan menghasilkan kinerja sangat tinggi. Menurut Suwatno dan Priansa (2018;171) secara umum kinerja yang tinggi berkaitan dalam berkaitan dalam motivasi yang rendah berkaitan dengan kinerja sangat rendah, terkadang kinerja seseorang tidak berhubungan dalam kompetensinya karena ada faktor dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja.

Sugito Efendi & Suharsono (2019) menemukan Motivasi Pengawai berpengaruh terhadap kinerja pengawai, dimana pengawai mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan, ingin selalu mendapat penghargaan, suka

melaksanakan tugas yang menantang, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan dan kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir dalam pengawai.

Menurut Pepah, Koleangan, & Sepang, 2019 mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang dijalankan oleh manajemen puncak perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka pemberian motif yang tepat dengan konsep yang menguraikan potensi dan kebutuhan karyawan serta perusahaan untuk dapat bekerja dengan semaksimal dan seoptimal mungkin.

Menurut Febrianti, N.R (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik seseorang. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

1. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi ini terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor yang meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya, kemampuan dan keterampilan, kebiasaan dan sikap sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan social budaya, tingkat kedewasaan.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam bekerja itu sendiri, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Pengaruh yang penting dari berbagai pihak. Pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntunan atau keinginan kepentingan keluarga.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Primadana (2020) adalah

1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya
3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tujuan penelitian terdahulu ini adalah karena peneliti ingin membandingkan persamaan dan perbedaan antara hasil hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini. Penelitian pertama dari

Hariyanto R Djabatola Djampaga (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah. Hasil Penelitian Menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu.

Selanjutnya penelitian dari Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Selanjutnya penelitian dari Muchlas Abror (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Puskesmas Rambah Sawo II. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Rambah Samo II, Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Rambah Samo II.

Selanjutnya penelitian dari Andhika Pramukti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

(SKPD) Pemerintah Provinsi Maluku Utara)). Hasilnya yaitu Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi hasil ini menunjukkan keseluruhan indikator berupa pemberian insentif, penghargaan, tanggungjawab, peluang berkarya dan keharmonisan kerja menunjukkan pengaruh positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan karir secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Masih terdapat pegawai kurang mampu mengembangkan karir kerjanya, sehingga tidak signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, penelitian dari Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. Hasilnya yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka PT Taspen (Persero) Makassar sebaiknya meningkatkan lagi budaya organisasi yang telah diterapkan, dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh pegawainya. Dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan agar perusahaan mempertahankan program pemberian penghargaan bagi pegawai. Sebaiknya PT Taspen (Persero) Makassar mengadakan program Best Employee of The Month agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Perbedaan dan persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel II-1 berikut ini :

Tabel 2.1**Penelitian Sebelumnya**

No	Judul Nama Peneliti (tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) makassar, (Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani, (2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (persero) makassar, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Taspen (persero) makassar.	1) Variabel penelitiannya yaitu budaya organisasi dan motivasi. 2) Teknik pengambilan sampel. 3) Teknik pengumpulan data	1) Variabel penelitian yaitu kompetensi 2) Lokasi penelitian 3) Jumlah sampel
2	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Metode kuantitatif	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan	Variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi	1) Lokasi Penelitian 2) Jumlah sampel

	(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang) (Imelda Andayani, Satria Tirtayasa, 2019)		Perumahan Rakyat Aceh Tamiang, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang		
3	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Puskesmas Rambah Sawo II, (Muchlas Abror, 2019)	Metode kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Rambah Samo II dan motivasi kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Rambah Samo II	1) Variabel penelitian yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi 2) Teknik pengambilan sampel 3) Teknik pengumpulan data	1) Variabel Kompetensi 2) Lokasi penelitian 3) Jumlah sampel
4	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan	Variabel penelitiannya yaitu Motivasi dan Pengembangan karir	1) Variabel Kompetensi 2) Lokasi penelitian 3) Jumlah sampel

	Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Maluku Utara) (Andhika Pramukti, 2019)		terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Maluku Utara		
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu Hariyant	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu	Variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	1) Lokasi penelitian 2) Jumlah sampel

	o R Djatola Djampag a (2019)				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat pada penelitian Mohamed & Abubakar (2013) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, Budaya Organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

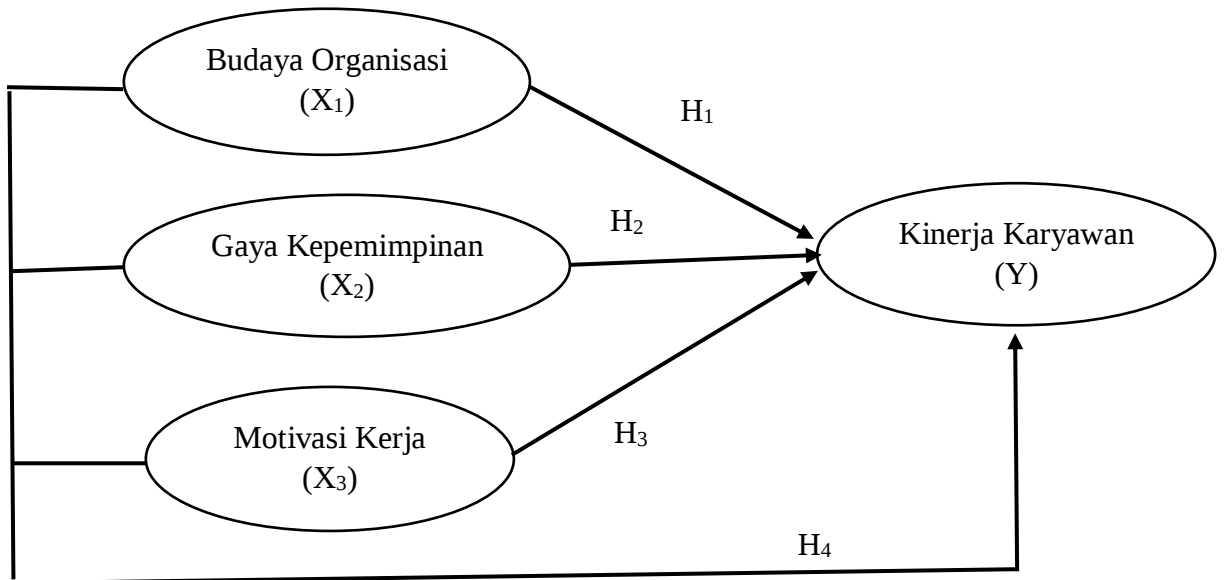
Thoha (2010, h.42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan pekerjaan dengan efektif. Hal ini juga dipertegas oleh Robbins (2007, h.432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja perusahaan akan semakin menurun jika tingkat motivasi meningkat, dan organisasi berdiri pada setiap langkah maka kinerja pegawai akan meningkat. Tingkat motivasi adalah hubungan langsung dan positif dengan kinerja pegawai, perjuangan motivasi meningkat, dan perjuangan untuk mencapai kebutuhannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan hubungan masing-masing faktor menjadi variabel tertentu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penelitian Sebelumnya, Sartika (2020), Primadana (2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesisi Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

H₁: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H₃: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H₄ : Diduga Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang akan menguji hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari nilai angket (kuesioner), populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT BPRS Baiturrahman.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang terletak di Jalan Mata Ie NO. 44 Keutapang, pada PT BPRS Baiturrahman.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 202:34). Horizon waktu atau waktu pelaksana dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Oktober sampai akhir penelitian. Berikut tabel grafik perkembangannya, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024
Pengajuan Judul Proposal										
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pengolahan Data										
Penyusunan Skripsi										
Bimbingan Skripsi										
Ujian Komprehensif										

Sumber : Dikembangkan Oleh Peneliti (2024)

3.1.4 Unit Analisis

Adapun unit analisis pada penelitian ini adalah PT BPRS Baiturrahman.

3.2 Populasi & Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT BPRS Baiturrahman yang berjumlah 31 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara *nonprobability* dengan teknik sampling jenuh . Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono 2017 :117) Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pngumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun dengan sistematis dan terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan PT BPRS Baiturrahman sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah masing-masing skor dari indikator variabel penelitian yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

Pilihan jawaban yang sudah disiapkan sebelumnya dengan tingkatan pilihan mengikuti struktur skala likert 5 point dengan pedoman scoring sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Persepsi	Kode
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Fidhatul (2020;37)

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian dan bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku buku teks pendukung, jurnal ilmiah, internet serta sumber sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Interval	Item
1	Dependen					
	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur (Arif, 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Arif, 2019)	Likert	1-5	A1-A5

2	Independen					
	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi merupakan sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. (Sartika, 2020)	1. Inovatif memperhitungkan resiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas (Sartika, 2020)	Likert	1-5	B1-B4
	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain Peter G. Northouse (2017)	1. Kecerdasan 2. Keyakinan diri 3. Ketekunan 4. Integritas dan kemampuan bersosialisasi Peter G. Northouse (2017)	Likert	1-5	C1-C4
	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tujuan spesifik tertentu	1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang	Likert	1-5	D1-D6

		(Primadana, 2020)	jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja 6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya (Primadana, 2020)			
--	--	-------------------	---	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis sebelumnya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, dimana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Gaya Kepemimpinan
X3	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 89)
e	= Error Term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

(Imam Ghazali, 2017) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2017). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Variable Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang

dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan Pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{a1} = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{02} = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{a2} = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{03} = Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{a3} = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara Bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y) dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian Hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut :

H_{04} = Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

H_{a4} = Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT BPRS Baiturrahman

PT BPRS Baiturrahman beralamat di Jalan Mata Ie NO. 44 Keutapang Dua dan mulai beroperasi pada tanggal 15 April 1994, dengan jumlah pemegang saham pada mulanya sebanyak 16 orang, dengan berlatar belakang di bidang birokratis, pebisnis, dan professional. Berawal dari pemikiran seorang Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Hasan, MBA. Pada saat itu prakarsa PT. BPRS Baiturrahman dimaksud untuk membantu mengembangkan potensi ekonomi masyarakat dengan menerapkan transaksi keuangan tanpa bunga, melainkan mengikuti tatacara sesuai dengan yang dianjurkan oleh Al-Qur'an dan hadits.

Lembaga keuangan ini telah menjadi peserta Lembaga Simpan Pinjam (LPS) sejak perusahaan didirikan. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah badan hukum yang menyelenggarakan kegiatan penjaminan atas simpanan nasabah menyimpan melalui skim asuransi. PT BPRS Baiturrahman akan selalu menjadi pendamping usaha dan kebutuhan pribadi nasabah, yang dikelola secara Bersama-sama dan juga hasilnya dinikmati secara Bersama.

Sedangkan makna dari logo PT BPRS Baiturrahman adalah menyerupai kubah Masjid yang mencerminkan ketenangan, toleransi, dan selalu optimis. Keramahan dalam semua aspek bisnis di lingkungan masyarakat yang diharapkan terus merekah dan berkembang. Dari segi warna, warna hijau melambangkan

kesuburan, kesejukan, kemakmuran, dan juga warna hijau pada umumnya identik dengan dunia islam. Warna hitam melambangkan kekuatan, elegan dan netral.

Visi PT BPRS Baiturrahman adalah mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang kompetitif dengan predikat sehat serta efisien, mendukung sektor usaha kecil dan mikro guna mencapai perekonomian yang berbasis kerakyatan. Sedangkan Misi PT BPRS Baiturrahman adalah mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang tumbuh dan berkembang, berorientasi profit, memberikan kontribusi yang optimal kepada pengurus, pemegang saham (*share holder*) dan segenap karyawan, rekanan kerja, nasabah (*stakeholder*) melalui kegiatan operasional.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, lama masa bekerja dan Pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	26	78,8%
2	Wanita	7	21,2%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagaian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang responden (78,8%) dan perempuan sebanyak 7 orang responden (21,2%)

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	2	6,1%
2	25 – 35 Tahun	15	45,5%
3	36 – 45 Tahun	7	21,2%
4	46 – 55 Tahun	7	21,2%
5	> 55 tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 2 orang (6,1%), 25 – 35 tahun sebanyak 15 orang (45,5%), 36 – 45 tahun sebanyak 7 orang (21,2%). 46 – 55 tahun sebanyak 7 orang (21.2%). Dan > 55 tahun sebanyak 2 orang (6,1%)

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 3 tahun	13	39,4%
2	3 – 8 tahun	14	42,4%
3	9 – 12 tahun	2	6,1%

4	13 – 20 tahun	2	6,1%
5	> 20 tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang lama kerjanya < 3 tahun sebanyak 13 orang (39,4%), 3 – 8 tahun sebanyak 14 orang (42,4%), 9 – 12 tahun sebanyak 2 orang (6,1%), 13 – 20 tahun sebanyak 2 orang (6,1%) dan > 20 tahun sebanyak 2 orang (6,1%)

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	9	27,3%
2	Diploma/Akademi	4	12,1%
3	Sarjana	17	51,5%
4	Magister	2	6.1%
5	Doktor	1	3,0%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden Pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (27,3%), Diploma/Akademi sebanyak 4 orang (12,1%), Sarjana sebanyak 17 orang (51.5%), Magister sebanyak 2 orang (6,1%) dan Doktor sebanyak 1 orang (3,0%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2) dan variabel motivasi kerja dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan.	0	0,0	1	3,0	6	18,2	10	30,3	16	48,5	4,24
2	Kualitas yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan	0	0,0	0	0,0	7	21,2	12	36,4	14	42,2	4,21
3	Saya mempunyai rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0	0,0	0	0,0	10	30,3	17	51,5	6	18,2	3,88

4	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0	0,0	1	3,0	9	27,3	18	54,5	5	15,2	3,82
5	Saya mampu mengembangkan ide ide baru untuk menunjang pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	8	24,2	16	48,5	9	27,3	4,03
Rata-rata												4,03

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan responden berhasil mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang dimiliki dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 artinya responden menyatakan sangat setuju. Karena kualitas yang baik responden dapat mengerjakan pekerjaan mencapai target yang sudah ditetapkan dengan nilai rata rata sebesar 4,21 artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden mempunyai tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya responden menyatakan setuju. Responden dapat dengan baik bekerjasama antar rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,88 artinya responden menyatakan setuju. Responden berhasil mengembangkan ide ide baru untuk menunjang pekerjaan mereka dengan nilai rata-rata 4,03 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai rata-rata sebesar 4,03 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuosioner untuk variabel Kinerja Karyawan

4.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan	0	0	2	6,1	7	21,2	19	57,6	5	15,2	3,82
2	Mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0,0	6	18,2	22	66,7	5	15,2	3,97
3	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja	0	0,0	1	3,0	11	33,3	18	54,5	3	9,1	3,70
4	Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh	0	0,0	0	9,1	9	27,3	18	54,5	3	9,1	3,64
Rata-rata												3,78

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa responden menciptakan ide ide untuk keberhasilan perusahaan dengan nilai rata rata 3,82 artinya responden menyatakan setuju. Target yang ditetapkan oleh perusahaan diselesaikan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,97 artinya reponden menyatakan setuju. Perusahaan

dengan baik menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya responden menyatakan setuju. Dalam melakukan pekerjaan responden teliti dalam setiap pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-rata 3,64 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi responden mempunyai nilai rata rata 3,78 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi.

4.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan masalah-masalah	0	0	2	6,1	10	30,3	19	57,6	2	6,1	3,64
2	Pemimpin berani mengambil keputusan	0	0,0	2	6,1	7	21,2	24	72,2	0	0,0	3,67
3	Pemimpin tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan	0	0,0	1	3,0	5	15,2	27	81,8	0	0,0	3,79

1	Karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	0	0,0	1	3,0	3	9,1	20	60,6	9	27,3	4,12
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan	1	3,0	2	6,1	4	12,1	19	57,6	7	21,2	3,88
3	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya	1	3,0	2	6,1	6	18,2	19	57,6	5	15,2	3,76
4	Perusahaan memberikan reward atas pencapaian	0	0	0	0,0	2	6,1	26	78,8	5	15,2	4,09
5	Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat	2	6,1	2	6,1	15	45,5	14	42,4	0	0,0	3,24
6	Perusahaan mengutamakan prestasi kerja daripada pekerjaan yang	0	0,0	1	3,0	7	21,2	22	66,7	3	9,1	3,82
Rata-rata												3,81

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dengan nilai rata rata sebesar 4,12 artinya responden setuju. Dapat menyelesaikan target yang diberika

dengan baik dengan nilai rata rata sebesar 3,88 artinya responden setuju. Responden menerima setiap pekerjaan yang menjadikan itu tantangan bagi mereka dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 artinya responden setuju. Reward yang diberikan oleh perusahaan dapat dirasakan oleh responden dengan nilai rata rata sebesar 4,09 artinya responden setuju. Kondisi pada lingkungan kerja membuat responden merasa nyaman dan bersemangat dengan nilai rata rata sebesar 3,24 artinya responden setuju. Prestasi kerja yang dilakukan oleh responden lebih diutamakan pada perusahaan dengan nilai rata rata sebesar 3.82 artinya responden setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja responden mempunyai nilai rata-rata 3,81 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variable motivasi kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) uamh telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,344 Ini berarti data

yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 33	Keterangan
1	A1	Y	0, 590	0,344	Valid
2	A2		0, 458	0,344	Valid
3	A3		0, 579	0,344	Valid
4	A4		0, 400	0,344	Valid
5	A5		0, 457	0,344	Valid
6	B1	X ₁	0, 614	0,344	Valid
7	B2		0, 502	0,344	Valid
8	B3		0, 442	0,344	Valid
9	B4		0, 443	0,344	Valid
10	C1	X ₂	0, 731	0,344	Valid
11	C2		0, 480	0,344	Valid
12	C3		0, 548	0,344	Valid
13	C4		0, 670	0,344	Valid
14	D1	X ₃	0, 691	0,344	Valid
15	D2		0, 719	0,344	Valid
16	D3		0, 633	0,344	Valid
17	D4		0, 554	0,344	Valid
18	D5		0, 376	0,344	Valid
19	D6		0, 367	0,344	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar

0,344 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kehandalan
Kinerja Karyawan (Y)	5	0, 733	Handal
Budaya Organisasi (X1)	4	0, 708	Handal
Gaya Kepemimpinan(X2)	4	0, 790	Handal
Motivasi Kerja (X3)	6	0, 788	Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan “Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	33
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000

	Std. Deviation	.14326895
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

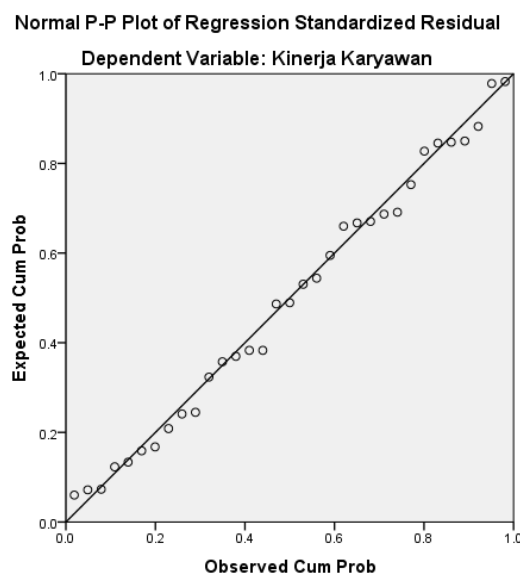
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Selain itu untuk pengujian data juga akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,416	2,402	Non
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,427	2,342	Non
3	Motivasi Kerja (X3)	0,414	2,415	Non

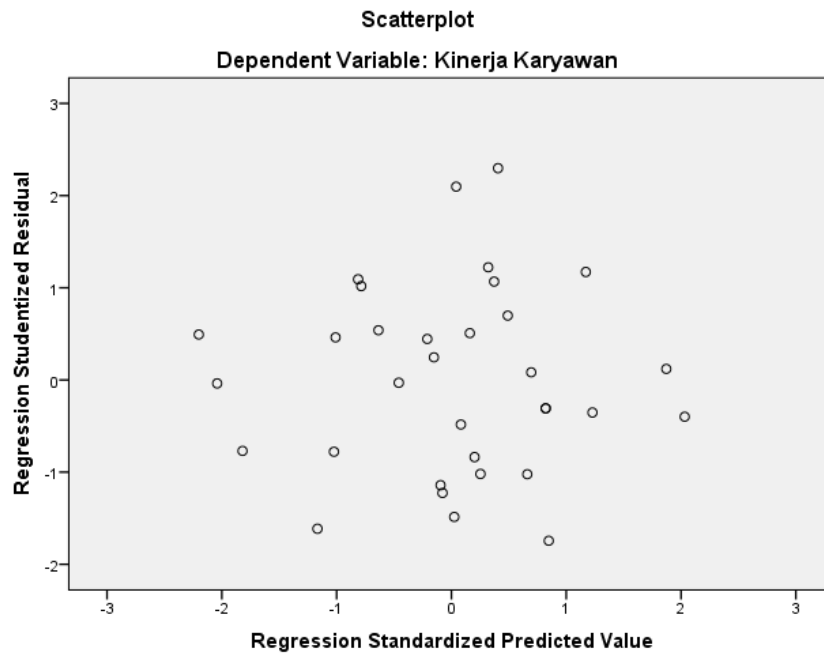
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.12 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) masing masing $< 10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil pengujian heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat tabel 4.13

Tabel 4.13

Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(constant)	-127	0,254	
	Budaya Organisasi	0,240	0,090	0,235
	Gaya Kepemimpinan	0,357	0,097	0,318
	Motivasi Kerja	0,505	0,088	0,503

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.13 dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = -127 - 0,240X_1 + 0,357X_2 + 0,505X_3$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar -127 menjelaskan jika budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) pada PT BPRS Baiturrahman secara konstan berada pada posisi -127 unit skala likert.
2. Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi sebesar 0,240 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman sebesar 0,240
3. Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 0,357 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman sebesar 0,357

4. Koefisien regresi pengaruh motivasi kerja sebesar 0,505 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman sebesar 0,505

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien berganda dan koefisien determinasi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3)) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square
1	0,952	0,907	0,897

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Koefisien korelasi R sebesar 0,952 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT

BPRS Baiturrahman , dengan keeratan hubungan 95,2% hubungan 0,80-0,99 tergolong hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2013:250). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,907 menjelaskan, peran variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT BPRS Baiturrahman adalah 0,907 atau 90,7%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,200 atau 20,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

4.7 Pembuktian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji T

Model		Unstandarlized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	-127	0.254	-503	2.035	0,619
	Budaya Organisasi	0,240	0,090	2,674	2.035	0,012
	Gaya Kepemimpinan	0,357	0,097	2,672	2.035	0,001
	Motivasi Kerja	0,505	0,088	5,715	2.035	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel diatas menjelaskan pengaruh dari masing masing variabel adalah :

- a. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2.674 pada batasan nilai probabilitas 0,012. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.042. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

- b. Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.672 pada batasan nilai probabilitas 0,001. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.042. dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

- c. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,715 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.042. dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis H_{a3} dapat diterima kebenarannya, artinya motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

4.7.2 Uji Simultan (uji f)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independe terhadap variabel dependen secara bersama sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variabel independent berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada tabel 4.12

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.159	3	2,720	94.139	0,000
	Residual	0,838	29	0,029		
	Total	8.996	32			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 94.139 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikansi % dan df 33 adalah sebesar 2.892. dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung 94.139 $>$ F tabel (2.892) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BPRS Baiturrahman

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Hariyanto R Djabatola Djampaga (2019), Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani, (2020) , Andhika Pramukti (2019), Muchlas Abror (2019) dan Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (2019). Karena variabel independent yang diteliti sama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi pada PT BPRS Baiturrahman sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti menciptakan ide ide atau inovasi untuk memudahkan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat diketahui dari semakin baik hubungan antara pimpinan dan karyawan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuan apabila diarahkan oleh pemimpin yang memiliki kompetensi dan bertanggung jawab.

Selain itu motivasi kerja yang sudah dijalankan diperusahaan sudah baik seperti fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan membuat semangat kerja karyawan meningkat sehingga berdampak positif terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak menerapkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang bagus dan efisien maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk bagi perusahaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman
2. Kebijakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman
3. Kebijakan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman
4. Secara simultan kebijakan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Baiturrahman

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi di PT BPRS Baiturrahman, perusahaan diharapkan dapat memastikan bahwa setiap kebijakan harus lebih diperbaiki lagi dan diterapkan sama-sama dengan baik sesuai kesepakatan agar target-target yang ingin dicapai bisa terlaksanakan.

2. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan di PT BPRS Baiturrahman, pemimpin harus hadir di kantor tepat waktu agar memudahkan dalam pekerjaan yang memerlukan keputusan pimpinan dan hendaknya pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap karyawan juga lebih bertanggung jawab lagi dengan jabatan yang diemban.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan pemberian insentif yang lebih terjadwal atau program penghargaan rutin untuk mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). Kinerja karyawan, <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>
Diakses tanggal 29 Maret Pukul 18:30
- Alfian, F. Y., Magdalena, B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45)
- Efendi, Sugito, & Suharsono, S. (2019). *Human Resource Development, Compensation, and Work Motivation for Employee Performance At BPJS Employment Jakarta Branch Office*. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 18(5), 53-62.
- Firdaus, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu (Doctoral Dissertation, IBI Darmajaya).
- Febrianti, N. R. (2020). PENGARUH PENGALAMAN. MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
- Fidhatul, U. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Jaza Takzi Pada PT. MTG Di Kota Banda Aceh (*Doctoral Dissertation*).
- Ghozali. (2016: 23) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141-150
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 259-263.
- Khaliq, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76-91. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610>
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II (1)

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media. https://books.google.co.id/bTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=marsam+gaya+kepemimpinan&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=marsam%20gaya%20kepemimpinan&f=true.
- Mohamed, A. I., & Abubakar, A. A. (2013). *The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. Academic Research International* Vol. 4 No. 6 ISSN: 2223-9944
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019.
- Northouse. G Peter (2017), *Kepemimpinan*, Edisi 6, Indeks, Jakarta.
- Primadana, R. T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Bank Sumut Kabanjahe* (Doctoral Dissertation), Universitas Quality)
- Pepah, N., Koleanan, R. A., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulotgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4066-4075.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Wibow Mandiri, XVII (1), 100-107
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Risky Nur Adha 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 Januari 2019.
- Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema*

(Jaktv) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X*

Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:

Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). Pengantar Manajemen (Revisi.). Jakarta: Prenadamedia Group

Setiana, Andi Robith, 2022. Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers

Suwanto dan Priansa (2018:171). *The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Statisfaction. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657.
https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction

Thoha, Miftah. (2010) Kepemimpinan dalam manajemen. Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press

Wibowo. (2016). Prilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali PERS.

Zuriana, Z, Rananda, A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59-64

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPRS BAITURRAHMAN

No Responden	:	
Petunjuk Pengisian	:	Beri tanda <i>checklist</i> (√) pada salah satu jawaban yang dipilih sesuai keadaan yang sebenarnya dan jawablah pertanyaan dengan jujur. Keterangan: SS: Sangat Setuju; S: Setuju; KS: Kurang Setuju; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju.
Karakteristik Responden		
1) Jenis Kelamin	1) Laki-laki	☐
	2) Perempuan	☐
2) Usia Responden	1) < 20 Tahun	☐
	2) ≥ 20 – 29 Tahun	☐
	3) > 29 – 39 Tahun	☐
	4) > 39 – 49 Tahun	☐
	5) > 49 Tahun	☐
3) Masa Berkerja	1) < 5 Tahun	☐
	2) > 5 – 7 Tahun	☐
	3) > 7 – 10 Tahun	☐
	4) > 10 Tahun	☐
4) Masa Berkerja	1) SMA/SMK	☐
	2) Diplomat/Akademi	☐
	3) Sarjana	☐
	4) Magister	☐
	5) Doktor	☐

A. KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan					
4.	Saya selalu datang tepat waktu dan mengerjakan seluruh pekerjaan saya sesuai dengan bidang					
5.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
6.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan teliti					
7.	Saya bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan					
8.	Saya selalu bersikap jujur dalam segala hal saat berada dikantor					
9.	Saya menggunakan kemampuan dan keterampilan saya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien					

B. KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya siap untuk menanggung resiko dalam pekerjaan saya					
2.	Saya selalu teliti terhadap hal hal kecil yang terjadi dilingkungan kerja saya					
3.	Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang ada dikantor untuk menunjang pekerjaan saya					
4.	Saya mudah beradaptasi dengan orang baru dilingkungan kerja saya					
5.	Saya selalu menempatkan diri saya dengan baik saat sedang bekerja didalam tim					
6.	Saya selalu mengerjakan tugasnya dengan semangat					

7.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan dari waktu ke waktu selalu stabil					
----	--	--	--	--	--	--

C. KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya dan mudah diajak berkomunikasi					
2.	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur dan memberikan motivasi untuk karyawannya					
3.	Pemimpin bertanggung jawab dengan pencapaian tujuan					
4.	Pemimpin akan melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan yang lain apabila tidak bisa mengerjakan sendirian					
5.	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah					

D. KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan.					
3.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja					
4.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasa					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya					

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	26	78.8	78.8	78.8
	PEREMPUAN	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	6.1	6.1	6.1
	25 - 35 tahun	15	45.5	45.5	51.5
	36 - 45 tahun	7	21.2	21.2	72.7
	46 - 55 tahun	7	21.2	21.2	93.9
	> 55 tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lama Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	13	39.4	39.4	39.4
	3 - 8 tahun	14	42.4	42.4	81.8
	9 - 12 tahun	2	6.1	6.1	87.9
	13 - 20 tahun	2	6.1	6.1	93.9
	> 20 tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	27.3	27.3	27.3
	Diploma/akademi	4	12.1	12.1	39.4
	Sarjana	17	51.5	51.5	90.9
	Magister	2	6.1	6.1	97.0
	Doktor	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.734	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan	15.94	4.184	.590	.521	.647
Kuantitas yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan	15.97	4.843	.458	.527	.701
Saya mempunyai rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang saya kerjakan	16.30	4.780	.579	.420	.658
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	16.36	5.176	.400	.527	.721
Saya mampu mengembangkan ide ide baru untuk menunjang pekerjaan saya	16.15	5.008	.457	.501	.701

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.708	.713	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menciptakan ide ide baru untuk keberhasilan perusahaan	11.30	2.280	.614	.400	.563
Mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11.15	2.945	.502	.309	.648
Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja	11.42	2.814	.442	.235	.675
Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	11.48	2.570	.443	.265	.682

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.790	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan masalah masalah	11.21	1.735	.731	.598	.665
Pemimpin berani mengambil keputusan untuk perusahaan	11.18	2.341	.480	.243	.795
Pemimpin tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan	11.06	2.496	.548	.302	.767
Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan	11.09	2.023	.670	.550	.701

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.797	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	18.79	7.047	.691	.725	.722
Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan	19.03	5.968	.719	.686	.705
Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya	19.15	6.383	.633	.658	.731
Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan karyawan	18.82	8.403	.554	.324	.766
Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat karyawan	19.67	7.667	.376	.505	.798
Perusahaan mengutamakan prestasi kerja daripada pekerjaan yang dikerjakan	19.09	8.335	.367	.222	.791

Lampiran 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

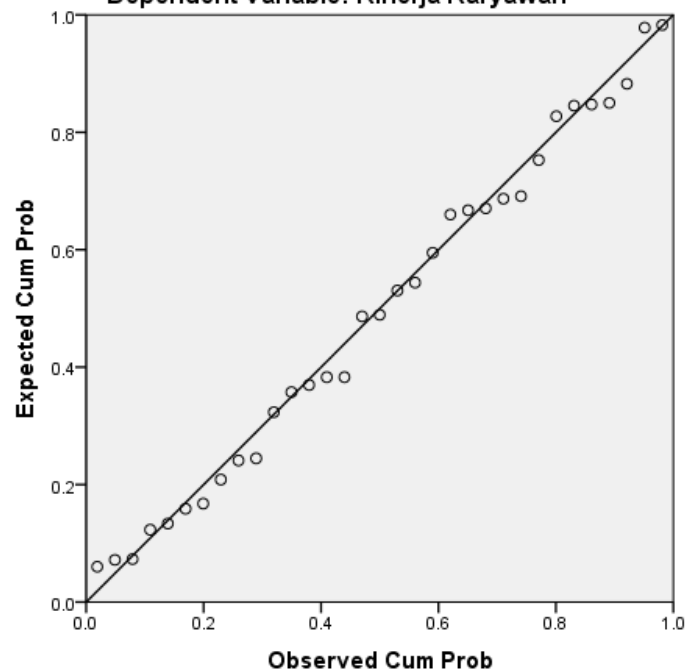
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14326895
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



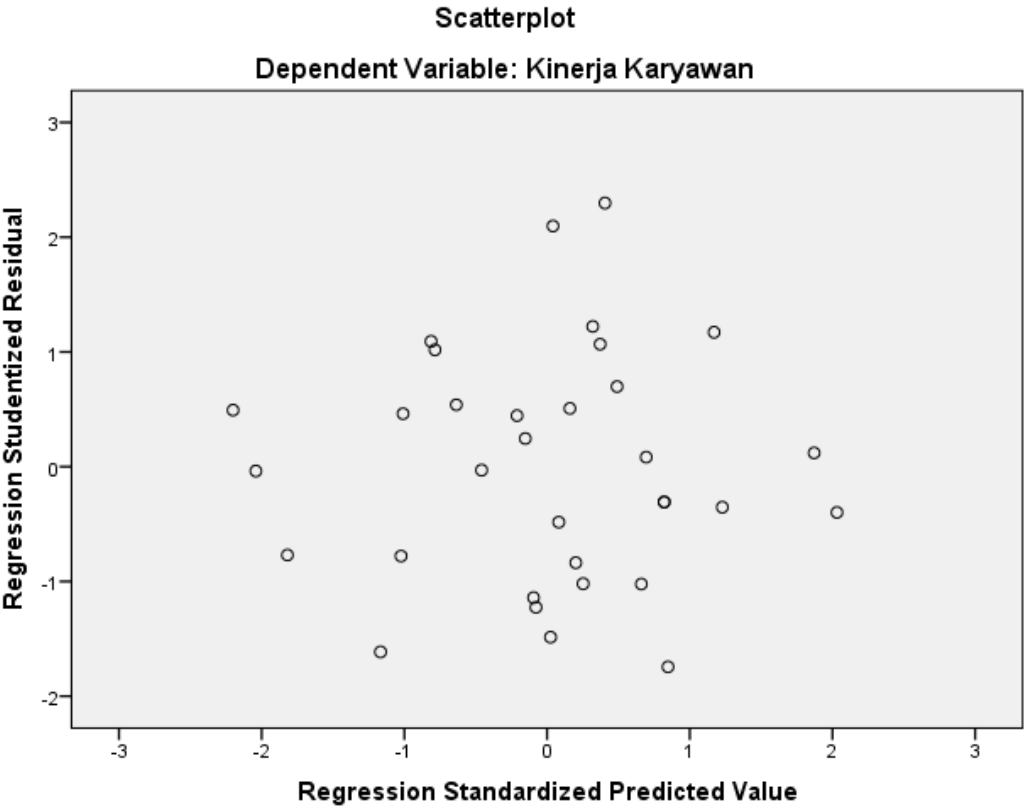
Lampiran 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.127	.254		-.503	.619		
Budaya Organisasi	.240	.090	.235	2.674	.012	.416	2.402
Gaya Kepemimpinan	.357	.097	.318	3.672	.001	.427	2.342
Motivasi Kerja	.505	.088	.503	5.715	.000	.414	2.415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.127	.254		-.503	.619		
	Budaya Organisasi	.240	.090	.235	2.674	.012	.416	2.402
	Gaya Kepemimpinan	.357	.097	.318	3.672	.001	.427	2.342
	Motivasi Kerja	.505	.088	.503	5.715	.000	.414	2.415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.897	.16997

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.159	3	2.720	94.139	.000 ^b
	Residual	.838	29	.029		
	Total	8.996	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Lampiran 14 Stuktur Organisasi PT BPRS Baiturrahman

