

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada Karyawan PT Oke Shop Semarang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat
Guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

HERY KISWANTO
NIM. 132411110

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdr. Hery Kiswanto

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Hery Kiswanto
Nim : 132411110
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada
Karyawan PT Oke Shop Semarang)

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Ari Kristin P., SE., M.Si
NIP. 19790512 200501 2 004

Semarang, Maret 2020
Pembimbing II



Warno., SE., M.Si
NIP. 19830721 201503 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, KodePos 50185

PENGESAHAN

Nama : Hery Kiswanto
NIM : 132411110
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT Oke Shop Semarang)

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / baik / cukup, pada tanggal: 15 April 2020.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (SI) tahun akademik 2019/2020.

Ketua Sidang,

Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag.

NIP. 19590413 198703 2 001

Penguji I,

Heny Yuningrum, SE., M.Si.

NIP. 19810609 200710 2005

Pembimbing I

Dr. Ari Kristin P., SE., M.Si.

NIP. 19790512 2005001 2 004

Semarang, 15 April 2020

Sekretaris Sidang,

Dr. Ari Kristin P., SE., M.Si.

NIP. 19790512 2005001 2 004

Penguji II,

Drs. H. Saekhu, MH.

NIP. 19690120 199403 1 004

Pembimbing II

Warno, SE., M.Si.

NIP. 19830721 201503 1 002



MOTTO

مَنْ يَشْفَعُ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا وَمَنْ يَشْفَعُ شَفَاعَةً سَيِّئَةً
يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ مُقِيمًا (٨٥)

Artinya: Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya. dan Barangsiapa memberi syafa'at yang buruk, niscaya ia akan memikul bahagian (dosa) dari padanya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. *

*Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: Depag RI., 2006, h. 91

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan Karya Tulis Skripsi ini teruntuk:

1. Bapakku Alm. Lanjar Witono dan Ibuku Ngatipah tercinta yang selalu memberiku doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, menemaniku dalam suka maupun duka dalam setiap langkahku.
2. Saudara-saudaraku yang selalu mendoakan dan mensupport semua usahaku ini.
3. Lulu Faiqoh, S.Sos. yang selalu memotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat seperjuangan angkatan 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terkhusus EIC 2013.
5. Teman-teman KKN MIT-3 posko 40 Niken, Rifka, mba Zaim, Miftah, Anis, Chusna, Tufa, Luggy, Afif, Lulu, Amel, Hendra, Dian dan Acil, serta Ibu Hj.Khalimatus Sadiyah terima kasih atas 40 hari yang berkesan.
6. Sahabat kos Cendana Mas Huda, Falah, Obeng, Ribut, Faid, Agus yang selalu berbagi denganku.
7. Teman Kerjaku: Mas Eko, Fadjar, Esha, Sigit, Dewi, Miftah.

Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. Tiada kata yang bisa terucap selain terima kasih, dan skripsi ini sebagai wujud rasa terima kasihku selama ini.

DEKLARASI

Penulis menyatakan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 15 April 2020

Deklator



Hery Kiswanto
NIM. 132411110

ABSTRAK

Fenomena kinerja karyawan PT Oke Shop yang memiliki banyak karyawan tidak semuanya memiliki kinerja yang baik, ada karyawan yang bekerja hanya menggugurkan kewajiban dan diimbangi etos kerja yang tinggi, kurang disiplin ketika datang dan pulang, kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya, kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik salah satunya melalui budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik.

Permasalahannya adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?, Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?, dan Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?.

Penelitian lapangan merupakan bentuk penelitian ini yang bersifat kuantitatif, data diperoleh melalui hasil angket dokumentasi. Hasil yang di responden kemudian di analisis memakai analisis regresi ganda.

Penelitian menghasilkan: pertama budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.577 > 2.004$) dan memiliki nilai *p-value* 0.000 ($0.001 < 0.05$). kedua kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.137 > 2.004$) dan memiliki nilai *p-value* 0.000 ($0.000 < 0.05$). Ketiga budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop. F test yang menunjukkan nilai 39.095 dengan tingkat probabilitas 0.000 lebih kecil dari signifikansi 0.05. Variabel independen mampu memberikan sumbangan variabel dependen sebesar 59%, sedang yang 41% sisanya dijelaskan variabel lain (tidak diteliti).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Wasyukurillah, senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada semua hamba-Nya, sehingga sampai saat ini kita masih mendapatkan ketetapan Iman dan Islam.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW pembawa rahmat bagi makhluk sekian alam, keluarga, sahabat dan para tabi'in serta kita umatnya, semoga kita senantiasa mendapat syafa'at dari beliau.

Pada penyusunan skripsi ini tentulah tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih sebagai penghargaan atau peran sertanya dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. H. Muhammad Syaifullah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag selaku ketua Prodi Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
4. Nurudin,. S.E, MM, selaku sekretaris Prodi Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
5. Dr. Ari Kristin P., SE., M.Si selaku pembimbing I dan Warno., SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberikan ilmunya kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.
Amin Ya Rabbal Alamin.

Semarang, 15 April 2020
Penulis



Hery Kiswanto
NIM. 132411110

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I	PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Permasalahan	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4. Sistematika Penelitian.....	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Budaya Organisasi	8
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi	10
2.1.3. Budaya Organisasi dalam Islam	12
2.1.4. Nilai-Nilai Budaya Organisasi.....	18

2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	21
2.2. Kepemimpinan	22
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	22
2.2.2. Tugas Kepemimpinan.....	24
2.2.3. Kepemimpinan dalam Islam.....	26
2.3. Kinerja.....	31
2.3.1. Pengertian Kinerja	31
2.3.2. Indikator-indikator dalam Kinerja.....	32
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2.4. Penelitian Terdahulu	37
2.5. Rumusan Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian dan Sumber Data.....	40
3.2. Populasi dan Sampel	41
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Penelitian.....	42
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum PT Oke Shop	49

	4.2. Karakteristik Responden.....	51
	4.3. Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden ..	53
	4.4. Uji Asumsi Klasik.....	60
	4.5. Uji Hipotesis	62
	4.6. Pembahasan.....	66
BAB V	PENUTUP	
	5.1. Simpulan	68
	5.2. Saran	69
	5.3. Penutup	69
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan kualitas perusahaannya, keberhasilan ini bisa dilihat melalui hasil kinerja karyawannya. Dalam hal ini adalah karyawan PT Oke Shop sebagai pelaksana dan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola usaha PT Oke Shop. Kinerja berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, untuk meningkatkan kualitas kerja harus menyentuh tiga aspek yaitu: adanya semangat, adanya dedikasi dan adanya. Adanya semangat kerja menurut Badri Khaeruman akan mampu mendorong karyawan untuk maju, adanya dedikasi akan mendorong karyawan mengorbankan pikiran, tenaga dan waktu demi kesuksesan usaha PT Oke Shop, adanya kemampuan karyawan akan meningkat jika karyawan mampu berkreatifitas yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu memberikan sumbangsih peningkatan bisnis PT Oke Shop.²

Fenomena kinerja karyawan PT Oke Shop yang terdiri dari banyak karyawan, menjadi suatu masalah tersendiri bagi peningkatan bisnis yang dikembangkan PT Oke Shop, karyawan tidak semuanya memiliki kinerja yang baik, ada karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban tanpa adanya kesadaran tanggung jawab untuk mensukseskan usaha PT Oke

² Badri Khaeruman, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual)*, Bandung: Pustaka Setia, 2014, h. 147

Shop, kurang disiplin ketika datang dan pulang, kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya.

Menurut Thoha dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mengemukakan bahwa faktor lingkungan individu seperti adanya disiplin, adanya kepercayaan dan kebutuhan, adanya kemampuan, adanya penghargaan dan adanya pengalaman dan faktor organisasi seperti adanya tugas-tugas jelas karyawan, adanya budaya organisasi PT Oke Shop, adanya wewenang dari setiap karyawan dan adanya kepemimpinan yang jelas dari PT Oke Shop, akan menentukan keberhasilan usaha bisnis yang dilakukan oleh PT Oke Shop.³

Berdasarkan pendapat Thoha di atas, maka budaya organisasi dan kepemimpinan dari PT Oke Shop mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan PT Oke Shop. Sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi semua karyawan PT Oke Shop yang terbentuk dari sistem yang disatukan dan dibentuk oleh berbagai nilai dan keyakinan.⁴

Budaya organisasi secara operasional, akan mempengaruhi berbagai pandangan, cara kerja dan persepsi dari setiap karyawan PT Oke Shop sehingga mampu memunculkan pada diri karyawan akan kedisiplinan rasa suka bahkan perilaku negatif karyawan sekaligus. Pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja di PT Oke Shop akan dipengaruhi baik

³ Chabib Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, h. 35

⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Jakarta, Gajah Mada University Press, 2013, h. 228

secara langsung maupun tidak langsung oleh Budaya organisasi yang merupakan kekuatan yang tidak terlihat dan tidak bersifat mekanistik birokratis.⁵

Selain budaya organisasi, kepemimpinan yang ada di PT Oke Shop Kinerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Oke Shop. Bentuk kepemimpinan baik itu demokratis, otoriter atau lainnya akan mempengaruhi secara berbeda kinerja karyawan PT Oke Shop. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan roda organisasi dan memahami setiap fenomena yang ada di dalam organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang terampil dalam memotivasi, bekerja sama dengan karyawan dan memiliki berbagai metode dan teknik dalam mengelola organisasinya.⁶

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan seluruh potensi dan sumber daya yang ada dalam organisasinya sehingga mampu menciptakan berbagai kreativitas dan produktivitas dari karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengontrol dan mengawasi berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi karyawan dan organisasinya.⁷

PT Oke Shop yang adanya tugas-tugas kurang jelas pada karyawan, adanya budaya organisasi PT Oke Shop, adanya wewenang dari setiap karyawan dan adanya kepemimpinan yang jelas dari PT Oke Shop, akan

⁵ Aan Komariah dan Cipi Priatna, *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015, h. 82

⁶ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, h. 126

⁷ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, h. 81

menentukan keberhasilan usaha bisnis yang dilakukan oleh PT Oke Shop. Latar belakang yang diuraikan di atas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

1.2. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan referensi perpustakaan bagi masyarakat sebagai rujukan
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan yang luas tentang peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT Oke Shop dalam mengelola kinerja karyawan, dalam meningkatkan bisnis yang dilakukan.
- b. Penelitian mampu memberikan kontribusi pengembangan ilmu ekonomi Islam tentang peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan kepemimpinan di PT Oke Shop dan dapat memberikan kesempatan untuk lebih mengetahui tentang dunia manajemen pengelolaan PT Oke Shop

1.4. Sistematika Penulisan skripsi

Sistematika dari penulisan skripsi ini meliputi pertama bagian muka, kedua, bagian isi dan ketiga, bagian akhir.

1. Bagian Muka

Bagian muka meliputi pertama judul, kedua persetujuan ketiga pembimbing, keempat pengesahan, kelima motto, keenam persembahan,

ketujuh deklarasi, kedelapan abstrak, kesembilan kata pengantar, kesepuluh daftar isi, dan kesebelas daftar tabel.

2. Bagian Isi/Batang Tubuh Karangan

Bab Pertama terdiri dari pertama latar belakang kedua masalah, rumusan permasalahan, ketiga tujuan dan manfaat penelitian, dan keempat sistematika penelitian.

Bab Kedua terdiri dari empat bahasan yaitu sub bab pertama tentang budaya organisasi meliputi pertama pengertian budaya organisasi, kedua fungsi budaya organisasi, ketiga nilai-nilai budaya organisasi dan keempat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, sub bab kedua tentang kepemimpinan meliputi pertama pengertian kepemimpinan, kedua fungsi kepemimpinan, ketiga tugas kepemimpinan dan keempat faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Sub bab keempat tentang kinerja karyawan meliputi pertama pengertian kinerja karyawan, kedua bentuk-bentuk kinerja karyawan, ketiga indikator kinerja karyawan dan keempat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sub bab kelima tentang kerangka berfikir.

Bab Ketiga metode penelitian terdiri dari pertama jenis dan sumber data, kedua populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, ketiga metode pengumpulan data, keempat variabel penelitian, variabel dan pengukuran dan keenam teknik analisa data.

Bab Keempat adalah analisis data dan pembahasan yang meliputi gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, deskripsi data penelitian dan karakteristik responden, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan

Bab Kelima meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi pertama daftar pustaka, kedua lampiran-lampiran, dan ketiga daftar riwayat pendidikan peneliti

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Secara etimologis, budaya atau budaya dalam bahasa Belanda disitilahkan *c1ultuur*. Berasal dari kata *culture* dalam bahasa Inggris dan berasal kata *colera* dalam bahasa latin yang berarti menyuburkan dan mengembangkan tanah dan selanjutnya kata *culture* berkembang menjadi satu pengertian yaitu aktivitas dan usaha manusia dalam mengubah dan mengelola alam.⁸

Budaya adalah fenomena kelompok yang terdiri dari unsur-unsur (keyakinan, norma, kebiasaan lain-lain) yang mana proses pembentukannya memakan waktu panjang dan turun temurun, berfungsi sebagai pijakan individual atau kelompok tersebut dalam menyelesaikan masalah internal maupun internal. Unsur tersebut bisa berbentuk eksplisit/simbolis/artefak dan implisit/abstrak berupa nilai-nilai, kepercayaan, norma-norma, ideologi, yang merupakan inti dari organisasi.

Selanjutnya Istilah organisasi, pada dasarnya berasal dari kata *organum* (bahasa latin) yang berarti unsur atau badan, atau karyawan. Organisasi secara definisi adalah usaha mencapai tujuan yang dilakukan oleh unit sosial yang sengaja dibangun.

⁸ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 181

Setelah jelas definisi budaya dan organisasi, maka dengan mudah kita bisa dipahami budaya suatu organisasi. Budaya organisasi Menurut J. Dubrin, seperti dikutip oleh Nawawi, adalah pedoman berperilaku bagi semua karyawan yang dibentuk suatu sistem organisasi dalam mempersatukan nilai-nilai dan keyakinan.⁹ Dalam pandangan Ouchi, budaya organisasi meliputi nilai-nilai, kepercayaan, filosofi organisasi.¹⁰

Budaya organisasi dalam pandangan Greenberg dan Baron merupakan adanya sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku-perilaku dan harapan-harapan di antara karyawan yang merupakan kerangka dari kerja yang disadari.¹¹ Senada dengan ini, Newstorm dan Davis mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai keyakinan, norma dan nilai-nilai yang disepakati oleh karyawan.¹²

Norma merupakan berbagai perilaku yang dilakukan berdasarkan peraturan tak tertulis.¹³ Perilaku karyawan menjadi etis apabila sesuai dengan nilai-nilai dan norma organisasi dan sebaliknya perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila tidak sesuai dengan nilai-nilai atau norma tersebut.¹⁴

⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, h. 228

¹⁰ W.G. Ouchi, *Theory 2*, New York: Addison Wesley, 2011, h. 32

¹¹ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc, 2015, h. 539

¹² John. W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2009, h. 102-103

¹³ Michael Armstrong, *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik. Panduan Praktis untuk Bertindak Strategis terj...*, London: Kogan Page Limited, 2013, h. 224

¹⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, h. 32

Budaya organisasi menurut Hariyadi merupakan berbagai ajaran yang diberikan kepada karyawan baru dari berbagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan dan dilakukan secara konsisten pada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan mampu berfikir, berpandangan dan merasakan serta menyelesaikan masalah tersebut.¹⁵

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah berbagai kerangka kerja yang berbentuk abstrak, baik itu berupa norma sikap, nilai, asumsi, dan keyakinan, yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan yang disadari atau tidak, mempengaruhi pola kerja karyawan tersebut.

2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Luthan mengemukakan enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu:

1. Pengamatan keberaturan tingkah laku yang merupakan berbagai hal tampak teramati dari keberaturan cara bertindak dari para karyawan. Setiap karyawan memiliki pola komunikasi tersendiri dalam perusahaan
2. Norma yang merupakan pedoman atau aturan pekerjaan yang harus oleh karyawan dalam perusahaan sebagai standar perilaku yang ada

¹⁵ Rahmat Haryadi, *Budaya Organisasi Sekolah, Salatiga*: STAIN Salatiga Press, 2016, h.

3. Nilai-nilai yang dominan yaitu segala sesuatu yang dianut oleh semua karyawan dalam perusahaan sebagai nilai-nilai inti seperti adanya efisiensi yang tinggi dari karyawan, etos kerja yang tinggi dan sebagainya
4. Filosofi yakni berbagai kebijakan yang terkait dengan keyakinan perusahaan dalam mengelola perusahaan
5. Aturan, yaitu berbagai peraturan atau pedoman yang ketat untuk meningkatkan kemajuan perusahaan
6. Iklim organisasi, yaitu perasaan keseluruhan dari setiap sumber daya yang ada di perusahaan baik terkait cara berinteraksi antar karyawan, cara karyawan memposisikan dirinya dan cara karyawan dalam memperlakukan pelanggan.¹⁶

Budaya organisasi dikenal dalam ajaran Islam dengan kerjasama sebagaimana Firman Allah SWT:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Dan tolong menolonglah kamu dalam kebajikan dan ketakwaan dan jangan tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran (QS Al-Maidah: 2).¹⁷

Kerja sama yang terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 2 menunjukkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dalam setiap keadaan baik dalam lingkungan masyarakat atau lingkungan kerja dalam hal ini perusahaan.

¹⁶ Fred Luthan, *Organizational behavior*, Singapore McGraw-Hill, inc, 2015, h. 34

¹⁷ Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Depag RI, 2014, h. 156

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologi dapat menumbuhkan dan mengembangkan motivasi untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial psikologis, seperti hubungan antara pribadi kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan, untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

2.1.3. Budaya Organisasi dalam Islam

Pengorganisasian atau organizing secara alamiah merupakan fase kedua (*setelah planning*) Disamping secara faktual, dalam tataran syariah dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta organizing tersebut secara *logical ataupun factual* berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana.¹⁸ Semua ini merupakan sistem penciptaan Allah Swt yang bersifat intangible (*ada fakta sekalipun tidak bisa diraba*). Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi organizing (*sekalipun terdapat planning yang komprehensif*) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan. Hal tersebut dapat diambil dari nash Al Quran ataupun ketauladanan Rasulullah Saw dalam

¹⁸ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 29

berperilaku. Secara nash, Allah swt berfirman dalam Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4:¹⁹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ (٤)

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (QS. Ash-Shaff: 4).*

Demikian halnya firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (٧١)

Artinya : *Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS. At-Taubah: 71).*

Jadi, setidaknya dua ayat dari dua surat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

¹⁹ Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 237

Bahkan dalam buku Manajemen Syariah dalam Praktek yang disusun oleh Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, mengatakan bahwa sahabat Ali Bin Abi Thalib menggambarkan bahwa *kebatilan yang diorganisir dengan rapi akan dapat mengalahkan perkara yang haq namun tidak diorganisir dengan baik.*

Demikian halnya, jika dicermati, Rasulullah Saw senantiasa melaksanakan fungsi pengorganisasian dalam menjalankan aktivitas hidupnya, termasuk ad da'wah. Dalam sebuah kitab Ad Daulah Al Islamiyah terdapat bab antara lain: *nuqthatul ibtidak, takatul ash shahabat, inthilaqud da'wah, tausi' majalud da'wah, bai'atul 'aqabah al awwal, bai'atul 'aqabah stani, qiyamud da'watul Islamiyyah, binaul mujtama', badaul qital, al hayah fil madinah, ghazwah badar, ghazwah khaibar, dsb.* Semuanya itu dapat dilaksanakan dan berhasil dipastikan adanya sistem pengorganisasian yang sistematis.

Selanjutnya, dalam urusan politik pemerintahan (*riayah syuunil ummah*), bagaimana Rasulullah Saw mengurus negara yang di dalamnya mengurus seluruh aspek kehidupan (sosial, ekonomi, pendidikan dan kebudayaan, dsb). Dalam kitab Ajhizah Daulah al Khilafah terdapat sistem organisasi struktur pemerintahan antara lain : *al Khalifah, al mu'awin, wuzarut tanfidz, al wulat, al jihad, amirul jihad dairatul harbiyyah, al amnud dakhily, al kharijiyah, ash-*

*shina'ah, al qadlak, al jihazul idaary (mashalihunnas), al i'lam, majlis syura (ash-syura wal muhasabah).*²⁰

Organisasi dapat berjalan jika terdapat kejelasan dalam struktur organisasinya dan job deskripsinya. Prinsip ini sudah ada sejak zaman para Nabi terdahulu termasuk Rasulullah Muhammad Saw. hingga saat ini. Bahkan dalam Al Qur'an surat az-Zuhruf ayat 32 Allah Swt berfirman :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ (٣٢)

*Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan (QS. az-Zuhruf: 32).*²¹

Dalam sebuah kitab Ajhizah Daulah Khilafah dikatakan bahwa Rasulullah Saw telah menetapkan struktur organisasi untuk menentukan penempatan SDM dengan jabatan dan pembagian pekerjaan. Dikatakan dalam kitab tersebut bahwa Rasulullah Saw telah

²⁰ Abdurrahman Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldūn; wa Hiya Muqaddimah al-Kitāb al-Musamma Kitāb al-Ibar wa Dīwān al-Mubtada' wa al-Khabar fī Ayyām al-Arb wa al-'Ajam wa al-Barbar wa Man 'Asharahum min Dzawī al-Sulthān al-Akbar*, Beirut: Dar al-Kitab al-Ilmiyah, t.th., h. 64

²¹ Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 487

mengangkat sahabat Abu Bakar untuk mengurus ibadah haji. Sementara Sahabat Umar diangkat Rasul untuk menarik zakat.²²

Fenomena tersebut sudah merupakan bentuk manajemen SDM bagaimana Rasulullah mengangkat SDM yang kredibel sesuai soft kompetensinya, dan menetapkan jabaran pekerjaannya. Jika dibandingkan dengan sistem manajemen di abad 21 ini bentuk struktur, *job deskrips*, *job analisis*, dst didokumentasikan.

Dengan adanya struktur organisasi maka sistem sosial akan berjalan secara lancar. Dapat dibayangkan jika Allah tidak memperkenalkan dan mengajarkan struktur organisasi pada manusia maka kehidupan menjadi tidak dinamis. Wallahu a'lam. Hanya saja secara kaidah fakta, struktur organisasi yang membuat dunia dinamis dan bergerak maju. Andaikan di tengah organisasi yang didirikan semua mengklaim menjadi pimpinan, atau sebaliknya jika seluruhnya menyatakan dirinya hanya sebagai karyawan yang dipimpin maka dijamin organisasi tersebut tidak akan pernah berjalan.²³

Kiranya pemilihan model struktur organisasi tersebut adalah perkara mubah yang boleh diambil sesuai keyakinannya pada founders-nya. Hanya rambu-rambu syariahnya secara global yang perlu menjadi acuan. Sebab Rasulullah Saw ketika ditanya seseorang tentang bagaimana cara mengkawinkan kurma, beliau hanya menjawab: *antum*

²² Sayid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahadits an-Nabawiyah*, Penj. Mahmud Zaini, Jakarta: Pustaka Amani, 2005, h. 38

²³ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007, h. 11

a'lamu bi umuriddunyakum (kalian lebih mengetahui dengan urusan duniamu).

Setelah adanya struktur organisasi, pada umumnya pihak pimpinan atau manajemen SDM akan menentukan job deskripsi ataupun lainnya. Atau, dalam hal ini lebih luas menyangkut dunia manajemen SDM antara lain: Persoalan manajemen SDM tersebut dilakukan dengan prinsip ilmu dan seni atau *Science and Art* sepanjang sesuai rambu-rambu syariah. Misalnya, dalam masalah penggajian dikatakan dalam hadits *berikan upahnya sebelum kering keringatnya*. Sementara dalam organisasi kapitalis, acapkali karyawan tidak dibayar sebab uang kantor masih dipakai membeli asset. Inilah yang membedakan dengan sistem manajemen selain Islam yang acapkali hanya mengacu hawa nafsu semata.²⁴

Dalam mengambil suatu keputusan hendaknya sebuah organisasi melakukan musyawarah terlebih dahulu untuk mencapai mufakat dan tujuan bersama, sebagaimana yang telah di contohkan oleh Nabi Muhammad SAW, dan sejalan dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah As-Syuurah : 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (الشورى : ٣٨)

“Dan bagi orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka dan mereka

²⁴ M. Amin Akkas, "Potret Kepemimpinan dalam Masyarakat Madani", dalam Nurcholish Madjid et.al., *Kehampaan Spiritual Masyarakat Modern*, Jakarta: Mediacita, 2000, h. 14

menafkahkan sebagian dari rizki yang Kami berikan kepada mereka”. (QS. As-Syuro’ : 38).²⁵

2.1.4. Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Salah satu unsur kultur adalah nilai-nilai, dalam bahasa sehari-hari menurut Langeveld, adalah “barang sesuatu mempunyai nilai”.²⁶ Yang berarti sebuah nilai terkait dengan penghargaan. Nilai adalah harga yang berarti berharganya sesuatu tergantung dari seseorang tersebut, nilai sangat tergantung dari bagaimana individu menilainya.²⁷

Dalam pandangan J.R. Fraenkel sebagaimana dikutip Toha, nilai adalah sebuah konsep ide tentang apa yang dianggap dan dipikir seseorang penting adalah hal yang sangat penting dalam dirinya.²⁸ Hal ini berarti subyek dan obyek hubungannya yang terkait, seperti garam sangat berarti bagi orang pegunungan dibanding emas, karena sangat langkahnya garam bagi orang pegunungan

Nilai menurut Sidi Gazalba dalam Toha adalah sebagai berikut:

Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ia ideal, nilai bukan benda konkrit, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan soal penghayatan yang dikehendaki dan tidak dikehendaki, disenangi dan tidak disenangi.²⁹

Pengertian tersebut menunjukkan penilaian subyek terhadap obyek sangat subyektif, garam satu sisi tidak begitu bagi orang pesisir,

²⁵ Soenarjo, dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 789.

²⁶ Langeveld, *Menuju ke Pemikiran Filsafat*, Jakarta: PT. Pembangunan, tt, h. 196

²⁷ Juhaya S. Praja, *Aliran-aliran Filsafat dan Etika*, Jakarta: Prenada Media, 2003, h. 59

²⁸ Chabib Toha, *Kapita Selektia Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, h.

²⁹ *Ibid*, h. 61

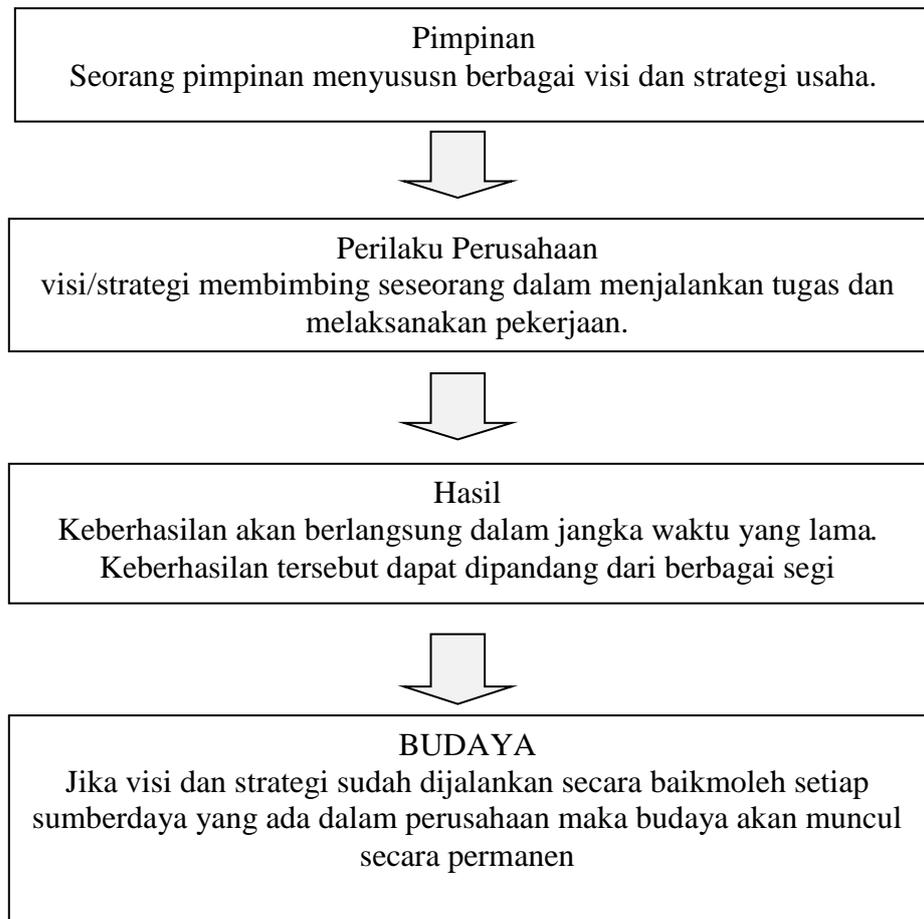
namun di sisi lain sangat berarti bagi orang pegunungan. Nilai merupakan pedoman tingkah laku. Nilai dipelajari, dicerna melalui pengalaman, pendidikan dan observasi dan menjadi sasaran penilaian kembali secara terus menerus, tidak diwariskan melalui genetika. Nilai, bersama filsafat dan ideologi, merupakan dasar-dasar konseptual yang tidak kasat mata, yang memengaruhi apa yang dilakukan sekolah, bentuk bangunan, pola tingkah laku, upacara dan simbol-simbolnya.³⁰

Nilai-nilai merupakan konsensus bersama organisasi sebagai pedoman bertingkah laku bagi semua perangkat personel perusahaan sebagai upaya menerjemahkan visi ke dalam hal-hal instrumental.

Jika nilai-nilai tersebut terinternalisir dalam diri warga organisasi dan menjadi landasan bertindak dalam berorganisasi, maka organisasi tersebut sudah mempunyai ruh. Sehingga seseorang karyawan akan melakukan dengan sadar tanpa adanya pengawasan dari pihak manapun

Secara konseptual, kemunculannya kultur suatu organisasi berawal dari visi pendirinya yang dipenuhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya. Sebagai fenomena kelompok, kultur tidak bisa ditelaah proses terbentuknya tanpa melihat berbagai proses dari kelompok lain. Seperti terlihat dalam gambar berikut ini:

³⁰ Cyril Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*, Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya, 2010, h. 191



Terlihat bahwa pembentukan nilai budaya organisasi berawal dari pemimpin puncak. Ada tiga cara pembentukan dan pengelolaan budaya organisasi:

1. Adanya seleksi yaitu secara alami, karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan yang akan diterima di perusahaan tersebut
2. manajemen puncak yaitu seorang pemimpin menjadi sesuatu yang urgen dalam mendorong perilaku bawahan, dengan berbagai aturan dan norma yang telah ditetapkan

3. Sosialisasi, yaitu setiap aturan, norma dan nilai-nilai yang diharapkan bisa bicarakan melalui berbagai media maupun pertemuan atau rapat yang dilakukan dalam perusahaan.

2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Kultur sebagai fenomena sosial yang khas dan unik. Bahasan berikut menyangkut organisasi dalam pengertian khusus atau formal yaitu organisasi pendidikan. Sebagai organisasi formal, setiap sekolah mempunyai kultur khasnya sendiri, karena spesifik aspek operasionalnya, yang merupakan campuran dari elemen-elemen (seperti diterangkan di atas) yang saling mempengaruhi, yang tidak dapat ditiru.³¹

Perusahaan yang budayanya dikelola dengan baik akan menciptakan organisasi yang memiliki iklim yang baik. Iklim adalah “*as the characteristics of the total environments in school building*”.³²

Dalam Islam ada beberapa kaidah yang mengarahkan sebuah bentuk kultur yang baik dalam sebuah organisasi yaitu

المحافظة على القديم الصالح والأخذ بالجديد الأصح

Mempertahankan nilai-nilai lama yang baik dan mentransfer nilai-nilai baru yang lebih baik.³³

³¹ Aan Komariah dan Cepi Priatna, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 185

³² R.G. Owens, *Organizational Behavior in Education* Boston: Allyn and Bacon, 2011, h. 78

³³ Mukhtarom, *Pengukuhan Guru Besar dalam bidang Ilmu Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo tanggal 28 Maret 2007*, (Semarang: IAIN Walisongo, 2007), h. 12.

Pada dasarnya organisasi bersifat dinamis sehingga akan dapat mengikuti perkembangan zaman sesuai dengan adanya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Dengan demikian, segala perubahan itu sedikit banyak mempengaruhi cara hidup dan cara berpikir manusia.³⁴

Keberadaan perusahaan terkait dengan dimensi-dimensi lainnya, yaitu milieu, ekologi, struktur organisasi yang secara bersama-sama membentuk apa yang disebut dengan iklim perusahaan.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin dan mendapat awalan menjadi memimpin yang berarti membimbing, menunjukkan jalan dan menuntun, juga memiliki arti mengetahui melatih dan melatih supaya dapat melakukan sendiri.³⁵

Leader merupakan sebutan yang lazim dalam kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang manajer sekaligus administrator yang mampu menjadi tumpuhan dan panutan dalam melaksanakan roda perusahaan dan tujuan perusahaan, karena seorang pemimpin memiliki wewenang dalam memutuskan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mengajak, mendorong, dan menuntun bahkan memaksa seseorang untuk melakukan pengaruh tersebut adalah arti kepemimpinan secara

³⁴ S. Nasution, *Asas-asas Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h. 161

³⁵ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2016, h. 684

umum, ketaatan terhadap pengaruh tersebut guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam kepemimpinan terdapat proses saling mempengaruhi baik berupa motivasi maupun memaksa karyawan agar melakukan kehendak perusahaan.³⁶

Menurut Daan Sugandha, kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang teroganisir untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁷ Sedangkan kepemimpinan menurut Terry adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan karyawannya untuk bekerja sama dengan keyakinan dan kepercayaan dan termotivasi dan tekun terhadap tugas yang diberikan.³⁸

Kepemimpinan dalam pandangan Hadari Nawawi dapat dilihat secara spiritual dan empiris. Kepemimpinan secara spritual diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan harus Allah SWT, baik secara perseorangan maupun bersama.³⁹ Kepemimpinan secara empiris merupakan kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan bersama masyarakat.⁴⁰

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk melaksanakan suatu hal yang telah ditetapkan

³⁶ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Bina Aksara, 2014, h. 1

³⁷ Daan Sugandha, *Kepemimpinan di dalam Administrasi*, Bandung, CV Sinar Baru, 2011, h. 62

³⁸ Terry George, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara, 2010, h. 152

³⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2013, h.18.

⁴⁰ *Ibid.* h. 27.

merupakan dasar dari kepemimpinan. Konsep ini meliputi tiga element:

1. Kepemimpinan merupakan sesuatu relasi artinya kepemimpinan terjadi karena adanya hubungan atau relasi
2. Kepemimpinan merupakan proses, artinya dikatakan pemimpin apabila telah melakukan kegiatan
3. Pemimpin merupakan mempengaruhi, artinya seseorang harus mampu mempengaruhi orang lain yang menjadi bawahannya dengan berbagai cara dan pendekatan yang dilakukan.⁴¹

Jadi kepemimpinan adalah keseluruhan dari kemampuan seseorang untuk memotivasi, mempengaruhi dan meyakinkan orang lain untuk mengikutinya dan orang tersebut dengan keyakinan dan penuh semangat melakukan apa yang telah diperintah oleh pemimpinnya tersebut.

2.2.2. Tugas Kepemimpinan

Tugas pimpinan berkewajiban untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap apa yang telah dilaksanakan. Dalam Shahih Bukhari terdapat hadits yang berbunyi:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ فَأَلِ مَأْمُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ،
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَاعِيَّتِهَا، وَالخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ
سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ (رواه
البخاري)

⁴¹ Arif Nadjih Anies (ed.), *Proyek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, Jakarta: Latanbora Press, 2003, h. 45

Kamu semua adalah pemimpin, kamu semua ditanya tentang kepemimpinannya, seorang imam adalah pemimpin, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin, dalam keluarganya, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin dari rumah suaminya, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Seorang pembantu adalah pemimpin terhadap harta tuannya, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Jadi kamu semua adalah pemimpin, dan kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. (HR. Bukhari).⁴²

Pemimpin sebagai kepala dalam sebuah perusahaan memiliki tugas mengembangkan kinerja karyawannya ke arah profesionalisme dengan menekankan adanya keteladanan dari pemimpin tersebut sehingga setiap karyawan mendapatkan panutan dari pemimpinnya

Prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin meliputi musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

1. Musyawarah

Seorang pemimpin harus mengutamakan adanya musyawarah, karena dengan musyawarah setiap anggota dalam organisasi atau perusahaan berpartisipasi dalam setiap pembuatan keputusan dan musyawarah juga akan menjadi wadah untuk mengawasi setiap perilaku pemimpin yang menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

⁴² Sayyid Ahmad al- Hasyimi, *Mukhtar al-Hadits an-Nabawiyah*, Beirut : Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010, h. 119

2. Adil

Seseorang yang menjadi pemimpin harus mampu berbuat adil kepada setiap bawahannya, tidak memihak pada salah satu pihak. Keadilan harus mampu menjadi dasar dalam melaksanakan sistem kerja dan keadilan harus berdasarkan kemaslahatan bersama, bukan pada kepentingan pribadi-pribadi yang memunculkan subyektivitas dan ketidakadilan.

3. Kebebasan Berfikir

Seorang pemimpin harus mampu memberikan ruang kepada karyawan untuk melakukan kritik yang konstruktif dan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan dan memberikan jawaban dari setiap keberatan dan permasalahan dari karyawannya.⁴³

Prinsip-prinsip di atas saling keterkaitan satu sama lain, tidak terlaksananya salah satu prinsip di atas, akan menjadikan kepemimpinan tidak akan mampu berjalan secara maksimal dan optimal.

2.2.3. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam lebih dikenal dengan sebutan *khalifah* yang berarti wakil. Khalifah ini setelah Nabi Wafat dikenal juga sebagai penguasa. Kepemimpinan juga bisa disebut dengan *ulil*

⁴³ Mudzakkir Ali, Pendidikan Berbasis Masyarakat Menuju Civil Society, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Islam, Volume 3 No 2 November, 2015*

amri yang artinya kepemimpinan tertinggi, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisaa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
﴿النساء: ٥٩﴾

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri di diantara kamu..."*(QS. An-Nisaa': 59)⁴⁴

Menurut Veithzal Rivai terdapat ciri-ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam, antara lain: pertama setia yaitu pemimpin yang selalu setia sama ajaran Allah SWT, kedua terikat pada tujuan yaitu ketika seseorang menjadi pemimpin tidak hanya melihat organisasi sebagai kepentingan kelompok, namun lebih luas dari itu yaitu lingkup tujuan Islam, ketiga menjunjung tinggi syariah dan akhlak Islam yaitu seorang pemimpin harus selalu mengikuti aturan yang ada dalam ajaran Islam, keempat memegang teguh amanah yaitu menganggap kekuasaan adalah amanah dari Allah SWT yang perlu dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kelima tidak sombong yaitu seorang pemimpin harus rendah hati dan merasa kecil dihadapan Allah SWT dan tidak berperilaku sombong dengan kekuasaan yang dimilikinya, keenam disiplin, konsisten dan konsekuen yaitu seorang pemimpin harus memegang teguh terhadap

⁴⁴ Tim Penyusun Al-Qur'an dan Terjemah, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2003, h. 128.

janji, ucapan dan perbuatannya, serta selalu bersikap profesional dalam menjalankan tugas kepemimpinan.⁴⁵

Wibawa atau pengaruh dari pemimpin merupakan ciri pemimpin yang efektif menurut berkonsensus para ulama bahwa inti. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikan dengan memberikan bimbingan dan arahan agar tujuan dari perusahaan dan targetnya tercapai.⁴⁶

Pemimpin yang efektif tidak hanya yang mampu menggerakkan bawahan dengan caracara yang keras seperti menggertak, memaksa, namun yang mampu menerjemahkan fungsinya dengan perilaku dan melakukan tugasnya dengan kehati-hatian dan ketenagaan, sehingga setiap bawahannya terpacu untuk mengikuti perintahnya dengan senang hari dan sadar diri yang pada akhirnya target dari perusahaan tercapai.⁴⁷

Jadi seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang tidak sekedar menjadi penguasa yang memerintah dengan dominasi dan paksaan, namun penuh dengan interaksi aktif yang efektif.

Indikator pemimpin yang efektif adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Vietzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014, h. 72

⁴⁶ Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001, h. 2.

⁴⁷ *Ibid.*, h. 3.

1. Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi
 - a. kapabilitas, yaitu kemampuan pemimpin dalam membaca kelompok dan organisasi, bekerja dan merepresentasikan kerjanya.
 - b. Pemahaman, yaitu kemampuan pemimpin dalam melihat tujuan perusahaan, sehingga mampu membentuk motivasi baik dalam sikap dan perbuatan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan fase-fase dan memotivasi tercapainya tujuan di atas.
 - c. koordinasi yaitu kemampuan seorang pemimpin menjelaskan tugasnya dan tugas orang lain, mampu merencanakan hubungan kerja dan pengorganisasiannya, mampu mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi kepada orang lain dan memiliki segudang pengetahuan lain.
2. Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi
 - a. Daya inisiatif yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan kontribusi pemikiran yang lebih dibanding bawahannya dalam diskusi, dan mampu memperhatikan setiap perilaku bawahannya.
 - b. Berjiwa pemimpin yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin pekerjaan, menentukan pekerjaan bawahan, mampu mengambil keputusan dan mampu mengungkapkan pendapat.

- c. *At-Taadir* (penghargaan): yakni mengakui jerih payah para anggotanya dan mampu mengungkapkan penerimaan atau tidaknya atas kerja mereka.
 - d. Rasa percaya yaitu kemampuan seorang pemimpin yang melaksanakan pekerjaan tidak hanya untuk kepentingan pribadi, namun untuk kepentingan bersama dengan mengedepankan kasih sayang dan cinta dalam berhubungan dengan setiap individu yang ada dalam perusahaan.
3. Sikap positif dalam bermasyarakat
- a. Beradaptasi, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam berperan aktif dan berpartisipasi dalam pekerjaan sekecil mungkin.
 - b. Keanggotaan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam menjalin keakraban dengan bawahan
 - c. Kerjasama, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam membuka diri dengan bawahan dengan mengedepankan keterbukaan, saling memahami, dan keterusterangan dan menghindari perdebatan secara terbuka. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan⁴⁸

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu bekerja sama dengan bawahannya, mampu berkomunikasi secara terbuka dengan bawahan dan mengedepankan

⁴⁸ *Ibid.*, h. 10.

kasih sayang dan penuh motivasi dalam memberikan petunjuk kerja kepada bawahan. Inti tujuan dari seorang pemimpin adalah tujuan bekerja dengan niat ukrowi dan membimbing ke arah yang lebih baik sesuai ajaran Nabi Muhammad SAW.

2.3. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja diartikan segala sesuatu yang telah dicapai, prestasi dan kemampuan kerja.⁴⁹ menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.⁵⁰

Standar kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas kinerja yang dicapai dalam tugas-tugas dasar yang ditentukan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Standar kinerja terpenuhi apabila:

1. Harus sesuai dengan individu dan perusahaan.
2. Harus dapat diandalkan dan stabil
3. Harus dapat dibedakan implementasi pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk.
4. Harus dapat dinyatakan dalam angka.
5. Harus mudah diatur.
6. Harus mudah dipahami.

⁴⁹ Departemen P & K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi ketiga), Jakarta : Balai Pustaka, 2001, h. 570

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, 2004, h. 67.

7. Harus mampu memberikan penafsiran yang tidak ganda.⁵¹

Tujuan atau sasaran dari gaya karyawan harus sesuai dengan standar-standar kinerja di atas, jika standar kinerja di atas terpenuhi maka setiap karyawan akan merasakan pencapaian dan penyelesaian dalam pekerjaannya, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan agar lebih berprestasi.

2.1.2 Indikator-indikator dalam Kinerja

Indikator dalam kinerja yang baik dalam pandangan Sugiyono meliputi beberapa kriteria, antara lain:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketrampilan Kerja (Kreatifitas)
4. Etika Kerja
5. Tanpa Pengawasan.⁵²

Setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan indikator di atas, maka akan mampu atau dianggap memiliki kinerja yang baik. Berikut peneliti jabarkan setiap indikator:

1. Kuantitas Kerja

Jumlah kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu yang telah ditentukan merupakan wujud dari

⁵¹ Sunarto dan Suhendhy Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. VST, 2001, h. 29

⁵² Sugiyono, *Statistika Untuk penelitian*, Bandung : CV.Alfa Beta, 2000,Cet.III, h. 251

kuantitas kerja.⁵³ Bagi seorang muslim bekerja selain dari materi yang didapat, tentunya bekerja juga sebagai wujud ketertundukan kepada Allah SWT sebagai wujud ummat yang baik dengan menggerakkan seluruh pikiran, aset dan dzikirnya.⁵⁴

Seseorang yang memiliki kuantitas kerja yang baik adalah mereka yang bekerja secara optimal dan berkeyakinan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah dan perintah dari Allah SWT.

2. Kualitas Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya merupakan wujud dari kualitas kerja.⁵⁵ Orang yang bekerja tidak hanya diorientasikan dengan upah atau hanya diorientasikan dengan kebanggaan karena seragam kerja yang menentukan status sosial tanpa adanya prestasi, seseorang yang bekerja harus diimbangi dengan prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang mumpuni dari seseorang tersebut.

3. Ketrampilan Kerja (Kreatifitas)

Seseorang yang memiliki pengetahuan luas dalam bidang pekerjaan dan keterampilannya merupakan wujud dari keterampilan kerja.⁵⁶ Seseorang yang kreatif dalam bekerja akan

⁵³ Suharto dan Budhi Cahyono "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" *Jurnal Ekonomi*, I (Januari, 2005), hlm. 15.

⁵⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 2012, h. 27

⁵⁵ Suharto dan Budhi Cahyono "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah", h. 15

⁵⁶ *Ibid*, h. 15

memunculkan prestasi kerja, tentunya dengan terus mengembangkan dan memperluas wawasan yang dimiliki untuk menunjang prestasi kerjanya. Melalui pola ini maka seorang muslim akan menjadi pribadi yang dinamis, inovatif dan memiliki aktivitas yang penuh arti.⁵⁷

Dorongan untuk terus menimba ilmu, pengalaman menjadi keharusan bagi karyawan, karena penguasaan ilmu adalah menjadi modal dasar seorang karyawan mencapai kinerja yang baik. Firman Allah SWT :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Ar-Ra’du : 11).*⁵⁸

4. Etika kerja

Akhlak dan perilaku dalam bekerja yang sesuai dengan norma, dan nilai-nilai yang berlaku sehingga dalam pelaksanaannya tidak membutuhkan pikir-pikir karena akhlak

⁵⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h.13

⁵⁸ Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, , h. 321

tersebut sudah diakui sebagai kebenaran merupakan wujud dari etika kerja.⁵⁹

Seseorang yang mendapatkan tugas dan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dengan penuh kesadaran tanpa harus menginginkan pujian atau sanjungan dari atasan merupakan ajaran etika dalam bekerja menurut Islam. Islam mengajarkan seseorang dalam bekerja harus penuh tanggung jawab dan kesadaran dengan mengerjakannya penuh kesempurnaan kemampuannya.⁶⁰

Seseorang yang bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mematuhi setiap aturan dan bekerja untuk menghasilkan karya dan melakukannya dengan baik dan jujur, maka seseorang tersebut telah menjalankan ajaran Islam sebagai khalifah di bumi.

5. Tanpa Pengawasan

Proses mengamati seluruh kerja organisasi, untuk menjamin bahwa semua pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan merupakan wujud dari pengawasan,⁶¹ maka orang yang bekerja tanpa pengawasan berarti orang tersebut bekerja penuh kesadaran diri, tanpa harus diawasi oleh pimpinannya.

Orang yang bekerja tanpa pengawasan berarti menganggap dirinya adalah sebagai pengawas bagi setiap pekerjaan yang

⁵⁹ Ali Sumanto Alkindi, *Bekerja Sebagai Ibadah*, Solo: CV.ANEKA (anggota IKAPI), 1997, h. 73

⁶⁰ Sayyed Hossein Nasr, *Islam Tradisi di Tengah Kancah Dunia Modern*, Bandung : Pustaka, 1999, h. 28

⁶¹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* Jakarta: Gunung Agung, 2009, hlm. 135

dilakukannya, orang tersebut yakin untuk tidak melakukan kesalahan, melakukan pekerjaan yang tidak baik atau berperilaku yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku diperusahaan tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶²

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill.*

Ability seorang karyawan meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan *realitas*. Yaitu karyawan yang memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.⁶³

Motivasi terbentuk dari sikap yang dimiliki seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan keadaan jiwa yang menstimulus seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Seorang karyawan harus siap secara fisik dan psikis dalam memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan

⁶² Sofyan Syafri Harahap, *Sistem Pengawasan Manajemen*, Jakarta : Quantum, 2001, cet.I, h. 110

⁶³ *Ibid*

mampu memaksimalkan pekerjaan dan mampu menciptakan situasi kerja yang baik.⁶⁴

Seorang karyawan akan mampu memiliki kinerja yang maksimal apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam berprestasi. Motivasi kerja dibutuhkan oleh setiap karyawan dan butuh ditumbuhkan pada diri karyawan baik yang terkait motivasi yang ada di lingkungan kerja atau yang lebih utama adalah memotivasi pribadi karyawan sehingga muncul kesadaran secara pribadi untuk terus meningkatkan prestasi kerja.⁶⁵

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian peneliti antara lain:

1. Penelitian Riski Syandri Pratama, 2016 berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi

Penelitian Riski Syandri Pratama lebih mengarah budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel pengaruhnya sedangkan peneliti mengarah pada budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel pengaruhnya sehingga variabelnya berbeda.

⁶⁴ *Ibid.*, h. 68

⁶⁵ *Ibid.*

2. Penelitian Maulia Masithoh, 2006, berjudul *Peran Bidang Kerohanian dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah sakit Roemani Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bina rohani di Rumah Sakit Roemani mampu menumbuhkan pemahaman pengetahuan agama yang baik bagi karyawan, sehingga terjadi peningkatan ibadah karyawan dan kinerja karyawan

Penelitian Maulia Masithoh sama dengan skripsi peneliti yaitu tentang kinerja karyawan, namun penelitian Maulia Masithoh merupakan penelitian deskriptif kualitatif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif regresional.

3. Penelitian Nur Hidayah, 2004 berjudul *Studi tentang Kepemimpinan Profesional dalam Mencapai Visi dan Misi Indomart Cabang Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Indomart Cabang Semarang di adalah demokratis yang memungkinkan seluruh personilnya berpartisipasi aktif dalam mengembangkan dan memajukan organisasi lembaga.

Penelitian Nur Hidayah sama dengan skripsi peneliti yaitu tentang kepemimpinan, namun penelitian Nur Hidayah merupakan penelitian deskriptif kualitatif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif regresional

4. Penelitian Hadyan Luthfan Marhendro, 2016, berjudul *Pengaruh motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan polisi Pamong Praja Gunungkidul)*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dan budaya organisasi pada taraf 5% dengan nilai beta (β) sebesar 0,113 (* $p < 0,05$; $p = 0,037$).

Penelitian Hadyan Luthfan Marhendro lebih mengarah Disiplin Kerja sebagai variabel terpengaruhnya sedangkan penelitian skripsi peneliti pada kinerja karyawan sehingga kajian dan fokus penelitiannya berbeda.

2.5. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan dibuktikan melalui proses penelitian.⁶⁶ Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang mungkin salah atau mungkin benar dan perlu diuji kebenarannya dari kesimpulan tersebut.⁶⁷

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop

H₃ : Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

⁶⁶ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012, h. 64

⁶⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset, 2010, h. 63

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan berbentuk kuantitatif yang mencari pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop.

3.1.2. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama dalam penelitian.⁶⁸ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil angket karyawan PT Oke Shop.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung dari sumber data primer.⁶⁹ Sumber data primer antara lain buku, jurnal, artikel yang terkait tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

⁶⁸ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014, h. 87

⁶⁹ Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, h. 91

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah obyek atau orang yang diteliti.⁷⁰ Populasi penelitian adalah karyawan PT Oke Shop berjumlah 134 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi.⁷¹ menggunakan rumus Slovin:⁷²

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = galat pendugaa

$$n = \frac{134}{134 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{134}{2.34}$$

$n = 57,26$ dibulatkan menjadi 57

Dari populasi 134 karyawan menjadi sampel 57 diambil menggunakan tehnik *random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak.⁷³

⁷⁰ *Ibid*, h. 102

⁷¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 81

⁷² M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media, 2015, h. 105

⁷³ Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, Yogyakarta: Andi, 2011, h. 75

3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Penelitian

3.3.1. Variabel atau variabel Bebas

Variabel X_1 adalah variabel yang mempengaruhi pertama.

Variabel bebas yaitu budaya organisasi.

Definisi operasional dari variabel X_1 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Variabel, Definisi, Indikator Dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Budaya organisasi	pedoman berperilaku bagi semua karyawan yang dibentuk suatu sistem organisasi dalam mempersatukan nilai-nilai dan keyakinan. ⁷⁴	Budaya organisasi yang ada di PT Oke Shop yang meliputi: 1. Pengamatan keberaturan tingkah laku 2. Norma 3. nilai-nilai yang dominan 4. Filosofi Organisasi 5. Aturan 6. Iklim organisasi	Diukur menggunakan angket skala likert

Variabel X_2 atau variabel Bebas adalah Variabel yang mempengaruhi kedua yaitu kepemimpinan

⁷⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, h. 228

Definisi operasional dari variabel X₂ dapat dilihat dalam tabel

berikut:

Tabel 3.2
Variabel, Definisi, Indikator Dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Kepemimpinan	kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan perusahaan. ⁷⁵	Kepemimpinan PT Oke Shop meliputi: 1. Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi 2. Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi 3. Sikap positif dalam bermasyarakat	Diukur menggunakan angket skala likert

3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Y atau variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional dari variabel Y dapat dilihat dalam tabel berikut:

⁷⁵ Daan Sugandha, *Kepemimpinan di dalam Administrasi*, Bandung, CV Sinar Baru, 2011, h. 62

Tabel 3.3
Variabel, Definisi, Indikator Dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja	kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. ⁷⁶	Kinerja karyawan PT Oke Shop yang meliputi: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketrampilan kerja (kreatifitas) 4. Etika kerja 5. Tanpa pengawasan	Diukur menggunakan angket skala likert

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Metode angket atau kuesioner

Angket adalah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada subyek penelitian.⁷⁷ Angket tersebut terdiri dari angket variabel pengaruh satu yaitu budaya organisasi (X_1), variabel pengaruh dua yaitu kepemimpinan (X_2), dan variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan di PT Oke Shop (Y)

⁷⁶ Anwar Prabu Mangkunegoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, 2004, h. 67.

⁷⁷ *Ibid*, h. 128

Bentuk angket adalah angket tertutup dimana responden menjawab dengan cara menceklis setiap pernyataan yang telah disediakan jawabannya.⁷⁸

3.3.2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu berbagai dokumen berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya yang diperoleh dari lapangan yang terkait dengan penelitian.⁷⁹ Metode ini digunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan karyawan di PT Oke Shop.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis digunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Oke Shop diantaranya yaitu menggunakan analisis:

3.4.1. Uji Kualitas

1. Validitas

Validitas adalah keabsahan dari instrumen yang diberikan.⁸⁰ Analisis butir dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total, dan dikonsultasikan dengan tabel r dengan taraf signifikan 95%.

⁷⁸ *Ibid*, h. 130

⁷⁹ *Ibid*, h. 206

⁸⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 129

2. Reabilitas

Reliabilitas merupakan uji keajegan dari instrumen yang diberikan kepada responden.⁸¹ uji reliabilitas instrumen, menggunakan rumus Alpha dari Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk menguji kenormalan dari distribusi data dengan menggunakan teknik *one sample kolmogorov-smirnow Z* dengan bantuan komputer program SPSS 16.0.⁸²

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji linear atau tidak sebaran data menggunakan analisis varian dengan bantuan komputer program SPSS 16.0.⁸³

⁸¹ *Ibid*, h. 132

⁸² Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo, 2011, h. 289

⁸³ *Ibid*, h. 287

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian populasi sama atau, jika nilai r (*probability value/critical value*) lebih besar dari tingkat α (nilai α yaitu 0,05), maka tidak homogen dan sebaliknya jika nilai r (*probability value/critical value*) lebih kecil dari tingkat α (nilai α yaitu 0,05), maka homogen.⁸⁴

3.4.3. Analisis Deskriptif

Data yang telah diisi oleh responden diuraikan secara deskriptif, untuk mengetahui keadaan umum subyek penelitian dan hasil jawaban dari angket responden.

3.4.4. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Ganda

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, sedangkan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Persamaan garis regresi linear gandanya adalah

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sumbangan efektif dari variabel independen kepada variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

⁸⁴ Suliyanto, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2015, h. 73

3. Uji T

Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

Ho diterima: apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, berarti pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop

Ho tidak dapat diterima: apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, berarti tidak pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

4. Uji F

Untuk mengetahui menguji secara simultan antar variabel.

Ho diterima: apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti terjadi pengaruh simultan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

Ho tidak dapat diterima: apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti bahwa tidak terjadi pengaruh simultan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdiri PT OKE Shop Semarang

PT Trikonsel Citrawahana berdiri pada tahun 1996 kemudian berganti nama Trikonsel Multimedia pada tahun 2000 dan berganti nama lagi terakhir pada tahun 2007 menjadi PT Trikonsel OKE, pada tahun 2009 PT Trikonsel OKE status Terbuka, pada tahun 2012 Penggabungan perusahaan dalam PT Trikonsel Oke Tbk dan pada tahun 2013 setelah maju pesat menjadi perusahaan retail terbesar di Asia Tenggara lebih dari 1000 outlet. PT Trikonsel Oke memiliki anak perusahaan bernama PT OKE SHOP.⁸⁵

2. Visi PT OKE Shop Semarang

“Deliver Satisfaction Win Trust”

Memberikan Kepuasan Memenangkan Kepercayaan.⁸⁶

3. Misi PT OKE Shop Semarang

“Delivering robust satisfaction and winning trust of Communication Lifestyle consumer Everywhere through superior People and accurate Product & Services driven by strong Information system and Operational excellence culture”

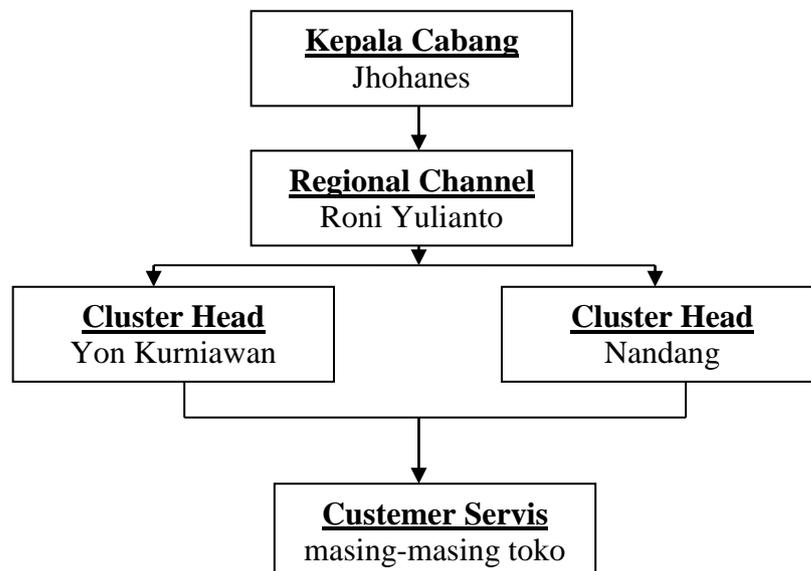
⁸⁵ Dokumentasi PT Oke Shop, dikutip pada tanggal 08 Maret 2020

⁸⁶ Dokumentasi PT Oke Shop, dikutip pada tanggal 08 Maret 2020

Memberikan kepuasan dan memenangkan kepercayaan atas gaya hidup berkomunikasi pelanggan dimana saja melalui karyawan yang hebat, produk yang tepat dan pelayanan dengan sistem informasi yang kuat dan budaya operasional yang sempurna.

4. Struktur Organisasi PT OKE Shop Semarang

Struktur organisasi PT OKE Shop Semarang tahun 2020 dapat peneliti gambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT OKE Shop Semarang 2020

5. Passion PT OKE Shop Semarang

- a. Bekerja melayani pelanggan dengan Sepenuh Hati.
- b. Semangat yang menghasilkan Energy.
- c. Lakukan dengan extra smile.⁸⁷

⁸⁷ Dokumentasi PT Oke Shop, dikutip pada tanggal 08 Maret 2020

6. Omset PT OKE Shop Semarang

Omset PT OKE Shop Semarang dari bulan Januari 2020 sampai bulan Maret dapat peneliti gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Omset PT OKE Shop Semarang

No	Bulan	Target Perbulan	Omset Perbulan	Prosentase
1.	Januari	1.089.147.490	1.325.000.000	82.20%
2.	Februari	1.900.479.100	1.150.000.000	165.26%
3.	Maret	1.532.236.010	1.500.000.000	133.24%

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel data tentang jenis kelamin responden karyawan di PT OKE Shop Semarang:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

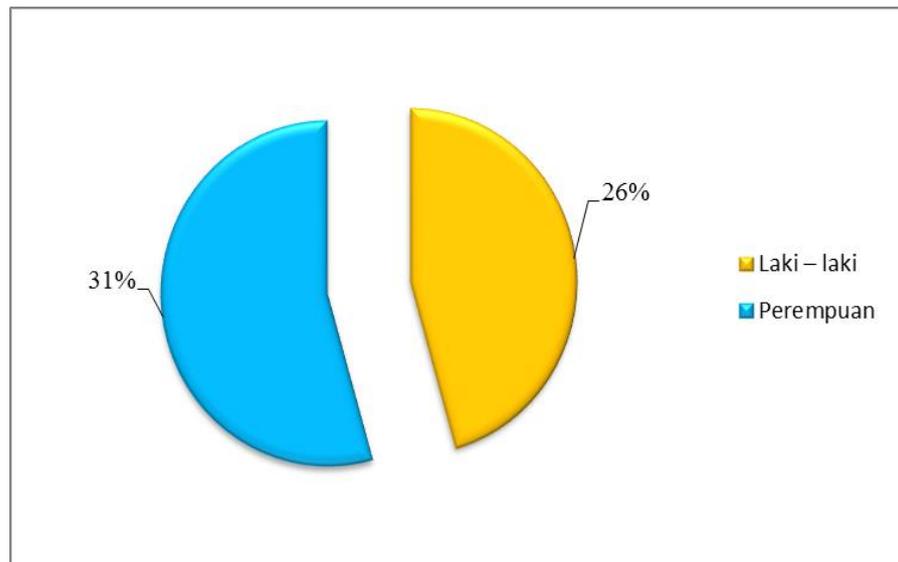
Keterangan	Frekuensi	Percent
Laki – laki	26	46%
Perempuan	31	54%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel di atas dapat diketahui jenis kelamin responden karyawan di PT OKE Shop Semarang menunjukkan bahwa rata-rata responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 26 dan 46 orang lainnya merupakan responden perempuan.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

4.2.2. Usia

Data tentang usia responden karyawan di PT OKE Shop Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Percent
19 – 25 Tahun	34	60%
26 – 32 Tahun	16	28%
33 – 39 Tahun	7	12%
Jumlah	57	100%

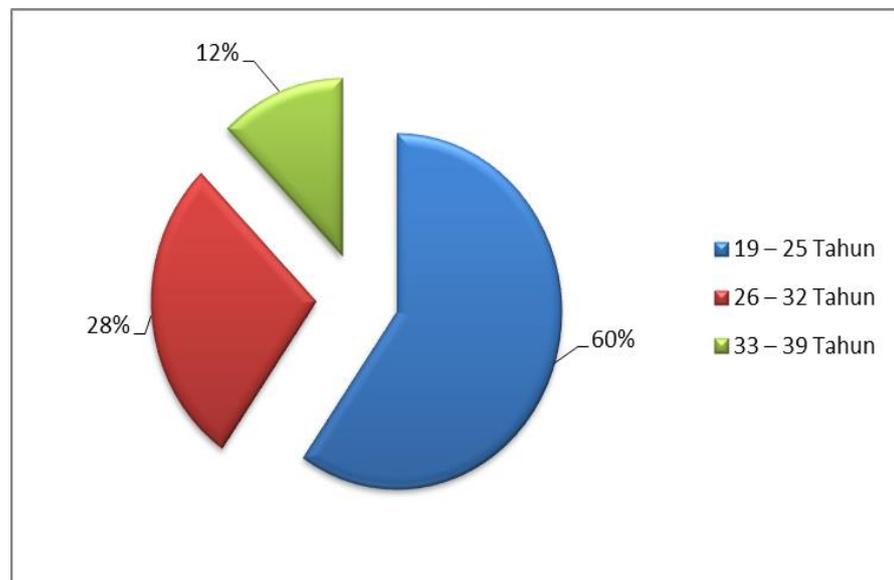
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mengambil responden karyawan di PT OKE Shop Semarang yang sebagian berusia 33-39

tahun. Responden berusia 19-25 tahun sejumlah 34 responden atau 60%, usia 26-32 tahun sejumlah 16 responden atau 28%, usia 33 – 39 tahun sejumlah 7 responden atau 12%.

Berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3
Usia Responden



Sumber: Data Primer yang diolah 2020

4.3 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Besarnya df dapat dihitung $18 - 2$ atau $df =$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0.497; Jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.4
 Hasil Uji Validitas Instrumen (variabel X₁)

Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Pertanyaan 1	0.685	0.497	Valid
Pertanyaan 2	0.749	0.497	Valid
Pertanyaan 3	0.610	0.497	Valid
Pertanyaan 4	0.602	0.497	Valid
Pertanyaan 5	0.574	0.497	Valid
Pertanyaan 6	0.783	0.497	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 6 item pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung > dari r tabel (0.497).

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Instrumen (variabel X₂)

Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Pertanyaan 1	0.675	0.497	Valid
Pertanyaan 2	0.671	0.497	Valid
Pertanyaan 3	0.681	0.497	Valid
Pertanyaan 4	0.577	0.497	Valid
Pertanyaan 5	0.673	0.497	Valid
Pertanyaan 6	0.635	0.497	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan semua pertanyaan valid karena r hitung > dari r tabel (0.497).

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen (variabel Y)

Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Pertanyaan 1	0.758	0.497	Valid
Pertanyaan 2	0.785	0.497	Valid
Pertanyaan 3	0.656	0.497	Valid
Pertanyaan 4	0.849	0.497	Valid
Pertanyaan 5	0.760	0.497	Valid
Pertanyaan 6	0.724	0.497	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 6 item pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung > dari r tabel (0.497).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	6 Item pertanyaan	0.726	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	6 Item pertanyaan	0.721	Reliabel
Kinerja (Y)	6 Item pertanyaan	0.834	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel di atas, menunjukkan masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

2. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel x (budaya organisasi dan kepemimpinan) dan variabel y (kinerja karyawan). Data hasil angket yang telah di sebar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Skor Kuesioner Budaya Organisasi (X₁)

Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Pertanyaan_1	25	44%	32	56%	0	0%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_2	23	40%	32	56%	2	3.5%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_3	26	46%	25	44%	6	11%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_4	24	42%	28	49%	5	8.8%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_5	13	23%	25	44%	13	23%	5	8.8%	1	1.8%
Pertanyaan_6	30	53%	22	39%	5	8.8%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Tabel di atas, menunjukkan variabel budaya organisasi pertanyaan 1 sangat setuju sebanyak 44%, setuju 56%, netral 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan PT Oke Shop membiasakan semua karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai SOP PT Oke Shop. Pertanyaan 2 sangat setuju sebanyak 40%, setuju 56%, netral 3.5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Karyawan melakukan komunikasi dengan pimpinan dan sesama karyawan dalam keseharian di PT Oke Shop sesuai dengan kode etik atau tata tertib PT Oke Shop. Pertanyaan 3 sebanyak sangat setuju 46%, setuju 44%, netral 11%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan PT Oke

Shop mengharuskan setiap pimpinan dan karyawan bekerja sesuai waktu dan terjadi peningkatan setiap harinya dengan melihat setiap hasil pekerjaannya secara kontinyu. Pertanyaan 4 sangat setuju sebanyak 42%, setuju 49%, netral 8.8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Saya yakin bahwa kehidupan yang dilingkupi dengan ketaatan peraturan akan menjadikan bahagia dan tentunya memperbaiki kultur organisasi PT Oke Shop. Pertanyaan 5 sangat setuju sebanyak 23%, setuju 44%, netral 23%, tidak setuju 8.8% dan sangat tidak setuju 1.8% responden menyatakan PT Oke Shop menuntut seluruh karyawan mengikuti *meeting* bahkan memberikan sanksi bagi yang tidak mengikuti. Pertanyaan 6 sangat setuju sebanyak 53%, setuju 39%, netral 8.8%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Semua karyawan PT Oke Shop melakukan proses saling mengingatkan perilaku dan cara kerja guna meningkatkan mutu PT Oke Shop.

Tabel 4.9
Hasil Skor Kuesioner Kepemimpinan (X₂)

Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Pertanyaan_1	22	39%	31	54%	4	7%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_2	23	40%	28	49%	6	11%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_3	20	35%	24	42%	12	21%	1	2%	0	0%
Pertanyaan_4	20	35%	28	49%	9	16%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_5	19	33%	29	51%	9	16%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_6	21	37%	26	46%	9	16%	1	2%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan untuk variabel kepemimpinan pertanyaan 1 sangat setuju sebanyak 39%, setuju 54%, netral 7%, tidak setuju 0% dan

sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Pimpinan mempunyai kemampuan memberikan pengarahan terhadap sistem kerja yang harus dilakukan karyawan dengan baik. Pertanyaan 2 sangat setuju sebanyak 40%, setuju 49%, netral 11%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan pimpinan memahami masukan dari karyawan sebelum memutuskan program kerja yang harus dilaksanakan. Pertanyaan 3 sangat setuju sebanyak 35%, setuju 42%, netral 21%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Pimpinan mengarahkan karyawan untuk giat bekerja dengan lemah lembut dan mengutamakan kesepakatan dengan karyawan. Pertanyaan 4 sangat setuju sebanyak 35%, setuju 49%, netral 16%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Pimpinan sering memutuskan permasalahan yang dialami PT Oke Shop dengan cepat dan cermat dan memimpin bawahannya dengan baik. Pertanyaan 5 sangat setuju sebanyak 33%, setuju 51%, netral 16%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan Pimpinan berada di tengah-tengah karyawan ketika mereka bekerja, dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik. Pertanyaan 6 sangat setuju sebanyak 37%, setuju 46%, netral 16%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan pimpinan bekerja sama dan bersikap terbuka dan saling memahami mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Tabel 4.10
Hasil Skor Kuesioner Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Pertanyaan_1	16	28%	38	67%	3	5%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_2	21	37%	26	46%	9	16%	1	2%	0	0%
Pertanyaan_3	16	28%	30	53%	11	19%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_4	14	25%	31	54%	11	19%	1	2%	0	0%
Pertanyaan_5	20	35%	32	56%	5	9%	0	0%	0	0%
Pertanyaan_6	23	40%	26	46%	8	14%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Tabel di atas, menunjukkan untuk variabel kinerja pertanyaan 1 sangat setuju sebanyak 28%, setuju 67%, netral 5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada. Pertanyaan 2 sangat setuju sebanyak 37%, setuju 46%, netral 16%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan menyelesaikan tugas sesuai yang direncanakan/target. Pertanyaan 3 sangat setuju sebanyak 28%, setuju 53%, netral 19%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan bertanggung jawab menyelesaikan jika ada pekerjaan yang belum dikerjakan. Pertanyaan 4 sangat setuju sebanyak 25%, setuju 54%, netral 19%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan membantu teman yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pertanyaan 5 sangat setuju sebanyak 35%, setuju 56%, netral 9%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan bertanggung jawab dengan kesalahan

yang saya lakukan dan memperbaikinya. Pertanyaan 6 sangat setuju sebanyak 40%, setuju 46%, netral 14%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% responden menyatakan bekerja sesuai dengan aturan PT Oke Shop tanpa harus diawasi oleh pimpinan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas Berdasarkan perhitungan SPSS terlihat bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62934405
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.055
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658

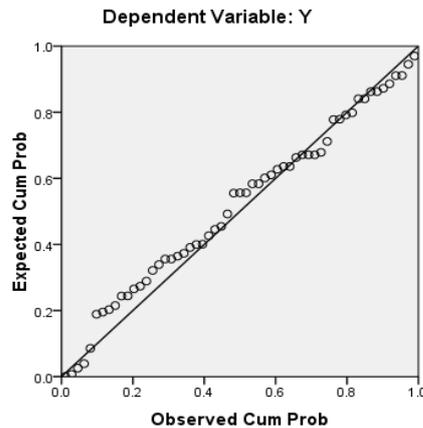
a. Test distribution is Normal.

Besarnya nilai signifikan berdasarkan tabel di atas untuk data budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja sebesar 0,658. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dimana data memiliki asymp. Sign. (2-tailed) yaitu 0,658 lebih besar dari 0,05 ($0,658 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data yang disebarkan ke responden dapat mewakili populasi. Sehingga penelitian dilanjutkan. Sedangkan untuk uji normalitas peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada seperti

gambar berikut ini:

Gambar 4.4

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Terlihat titik-titik di dalam gambar diatas menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan model regresi layak dipakai untuk prediksi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berdasarkan perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.741	1.350
	Kepemimpinan	.741	1.350

a Dependent Variable: Variabel y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pengujian multikolinearitas berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar

variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dinyatakan homogen apabila memenuhi persyaratan:

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- b. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil pengujian muncul hasilnya secara otomatis sebagaimana dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.008	10	102	.420

Diketahui signifikansi sebesar 0.420. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data mempunyai varian sama (homogen).

4.5 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS, disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.557	2.786	
	X ₁	.386	.108	.362
	X ₂	.577	.112	.519

a Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0.557 + 0.386X_1 + 0.577X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas, mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.577 menyatakan bahwa jika variabel independen tidak dimasukkan dalam penelitian, maka kinerja karyawan masih meningkat 5.77%
- b. Koefisien regresi X₁ sebesar 0.386 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi, maka nilai kinerja bertambah 0.386 atau sebesar 3.86%.
- c. Koefisien regresi X₂ sebesar 0.577 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan, maka nilai minat kinerja bertambah 0.577 atau sebesar 5.77%

2. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja).

Table 4.15
Uji Pengaruh Secara Simultan Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769a	.591	.576	1.659

a Predictors: (Constant), Variabel X_2 , X_1

b Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS versi 16.0 *for windows* menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 59%, sedang yang 41% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

3. Uji T

Uji T ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji partial ini, alam hasil perhitungan statistik *Ordinal Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Table 4.16
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.557	2.786		.200	.842
X ₁	.386	.108	.362	3.577	.001
X ₂	.577	.112	.519	5.137	.000

a Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji empiris pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop, menunjukkan t hitung koefisien budaya organisasi adalah 3.577 dan koefisien kepemimpinan adalah 5.137 sedangkan t_{tabel} dengan rumus $N-2$ dimana n adalah jumlah data, $57-2= 55$) didapat t_{tabel} sebesar 2.004 dan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki nilai $p-value$ 0.000 ($0.001 < 0.05$) sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.577X_1$ dan $5.137X_2 > 2.004$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti secara parsial ada pengaruh variabel independen budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop (Y).

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop (Y).

Tabel 4.17
UJI F
ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.263	2	107.632	39.095	.000a
	Residual	148.667	54	2.753		
	Total	363.930	56			

a Predictors: (Constant), Variabel_X₁, X₂

b Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F yang menunjukkan nilai 39.095 dengan tingkat probabilitas 0.000 lebih kecil dari signifikansi 0.05. Hal itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu budaya organisasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop (Y).

4.6 Pembahasan

Pengaruh variabel independen budaya organisasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Dari hasil di atas diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Oke Shop **Diterima**, Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji ANOVA atau uji F yang menunjukkan nilai 39.095 dengan tingkat probabilitas 0,000 kurang dari 0,05. Dengan melihat asumsi di atas, maka probabilitas lebih kecil daripada 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 59%, sedang yang 41% sisanya

dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT OKE Shop Semarang. Ini ditunjukkan dengan hasil yang sesuai dengan jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat R.G. Owens Organisasi yang kulturnya dikelola dengan baik menghasilkan kondusivitas iklim organisasi. Iklim inilah adalah “ *as the characteristics of the total environments in school building,*” yang meliputi faktor fisik dan material), dimensi sosial dalam organisasi, dan struktur administratif organisasi.⁸⁸

Begitu juga menurut Vietzal Rivai yang menyatakan Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan bagi karyawannya, karena merupakan panutan bagi bawahannya, selain itu seorang pemimpin harus berpedoman pada prinsip musyawarah, prinsip adil dan prinsip kebebasan berfikir sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.⁸⁹ Jadi budaya organisasi yang baik dan kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

⁸⁸ R.G. Owens, *Organizational Behavior in Education* Boston: Allyn and Bacon, 2011, h. 78

⁸⁹ Vietzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, h. 74

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.577 > 2.004$) dan memiliki nilai *p-value* 0.000 ($0.001 < 0.05$).
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.137 > 2.004$) dan memiliki nilai *p-value* 0.000 ($0.000 < 0.05$).
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop, Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari hasil dari uji ANOVA atau F test. F test yang menunjukkan nilai 39.095 dengan tingkat probabilitas 0.000 lebih kecil dari signifikansi 0.05 . Hal itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Oke Shop (Y). Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 59% , sedang yang 41% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah:

5.2.1. Pimpinan Toko

Hendaknya mengembangkan budaya organisasi yang baik dan mengutamakan kepemimpinan yang fleksibel, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan..

5.2.2. Bagi karyawan

Karyawan perlu meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan penjualan toko.

5.2.3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti hendaknya lebih memperluas lagi kajian, sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop.

5.3. Penutup

Demikian penyusunan skripsi ini. Masih terdapat berbagai kelemahan dalam penulisan skripsi ini, saran dan kritik dari pembaca peneliti harapkan untuk perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mudzakkir, Pendidikan Berbasis Masyarakat Menuju Civil Society, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Islam, Volume 3 No 2 November, 2015*
- Alkindi, Ali Sumanto, *Bekerja Sebagai Ibadah*, Solo: ANEKA (anggota IKAPI), 1997
- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2016
- Anies, Arif Nadjih (ed.), *Proyek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, Jakarta: Latanbora Press, 2003
- Arikunto, Suharismi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012
- Armstrong, Michael, *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik. Panduan Praktis untuk Bertindak Strategis terj....*, London: Kogan Page Limited, 2013
- Azwar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media, 2015
- Departemen P & K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi ketiga), Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 2013
- George, Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara, 2010
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prentice-Hlml International, Inc, 2015
- Hadi, Sutrisno, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001
- , *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset, 2010
- , *Statistik Jilid II*, Yogyakarta: Andi, 2011
- Harahap, Sofyan Syafri, *Sistem Pengawasan Manajemen*, Jakarta: Quantum, 2001

- Haryadi, Rahmat, *Budaya Organisasi Sekolah, Salatiga*: STAIN Salatiga Press, 2016
- Hasyimi, Sayyid Ahmad al, *Mukhtar al-Hadits an-Nabawiyah*, Beirut : Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010
- Khaeruman, Badri, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual)*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Khaldun, Abdurrahman Ibn, *Muqaddimah Ibn Khaldūn; wa Hiya Muqaddimah al-Kitāb al-Musamma Kitāb al-Ibar wa Dīwān al-Mubtada' wa al-Khabar fī Ayyām al-Arb wa al-'Ajam wa al-Barbar wa Man 'Āsharahum min Dzawī al-Sulthān al-Akbar*, Beirut: Dar al-Kitab al-Ilmiyah
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Komariah, Aan dan Cepi Priatna, *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015
- Langeveld, *Menuju ke Pemikiran Filsafat*, Jakarta: PT. Pembangunan, tt
- Luthan, Fred, *Organizational behavior*, Singapore McGraw-Hill, inc, 2015
- Madhi, Jamal, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001
- Madjid, Nurcholish et.al., *Kehampaan Spiritual Masyarakat Modern*, Jakarta: Mediacita, 2000
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, 2004
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014
- Nasr, Sayyed Hossein, *Islam Tradisi di Tengah Kancah Dunia Modern*, Bandung: Pustaka, 1999
- Nasution, S., *Asas-asas Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Jakarta, Gajah Mada University Press, 2013
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2013
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016

- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Newstrom, John. W. dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2009
- Ouchi, W.G., *Theory Z*, New York: Addison Wesley, 2011
- Owens, R.G., *Organizational Behavior in Education* Boston: Allyn and Bacon, 2011
- Poster, Cyril, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*, Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya, 2010
- Praja, Juhaya S., *Aliran-aliran Filsafat dan Etika*, Jakarta: Prenada Media, 2003
- Rivai, Vietzal, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi* Jakarta: Gunung Agung, 2009
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Depag RI, 2014
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bina Aksara, Yogyakarta, 2014
- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Sudjana, Nana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo, 2011
- Sufyarma, M., *Kapita Selekta Manajemen*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013
- Sugandha, Daan, *Kepemimpinan di dalam Administrasi*, Bandung, CV Sinar Baru, 2011
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- , *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017
- , *Statistika Untuk penelitian*, Bandung: CV. Alfa Beta, 2000

- Suharto dan Budhi Cahyono “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” *Jurnal Ekonomi*, I (Januari, 2005)
- Suliyanto, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2015
- Sunarto dan Suhendhy Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. VST, 2001
- Suwaidan dan Basyarahil. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani, 2005
- Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat, Press, 2015
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 2012
- Thoha, Chabib, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Tim Penyusun Al-Qur’an dan Terjemah, *Al-Qur’an dan Terjemah*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2003
- Toha, Chabib, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Winardi, J., *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007

ANGKET
BUDAYA ORGANISASI PT OKE SHOP

Kepada:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT Oke Shop

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahakaryawan Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop”.

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediannya untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Sdr/I sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

Hery Kiswanto
NIM. 132411110

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah nama, Jenis Kelamin saudara pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah setiap pertanyaan yang tersedia secara jujur dan sesuai dengan keadaan diri saudara.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri saudara dengan memberi saudara silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

B. IDENTITAS NAMA

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

ANGKET BUDAYA ORGANISASI PT OKE SHOP

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
INDIKATOR PENGAMATAN KEBERATURAN TINGKAH LAKU						
1.	PT Oke Shop membiasakan semua karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai SOP PT Oke Shop					
INDIKATOR NORMA						
2.	Karyawan melakukan komunikasi dengan pimpinan dan sesama karyawan dalam keseharian di PT Oke Shop sesuai dengan kode etik atau tata tertib PT Oke Shop					
INDIKATOR NILAI-NILAI YANG DOMINAN						
3.	PT Oke Shop mengharuskan setiap pimpinan dan karyawan bekerja sesuai waktu dan terjadi					

	peningkatan setiap harinya dengan melihat setiap hasil pekerjaannya secara kontinyu					
	INDIKATOR FILOSOFI ORGANISASI					
4.	Saya yakin bahwa kehidupan yang dilingkupi dengan ketaatan peraturan akan menjadikan bahagia dan tentunya memperbaiki kultur organisasi PT Oke Shop					
	INDIKATOR ATURAN					
5.	PT Oke Shop menuntut seluruh karyawan mengikuti <i>metting</i> bahkan memberikan sangsi bagi yang tidak mengikuti					
	INDIKATOR IKLIM ORGANISASI					
6.	Semua karyawan PT Oke Shop melakukan proses saling mengingatkan perilaku dan cara kerja guna meningkatkan mutu PT Oke Shop					

ANGKET
KEPEMIMPINAN PT OKE SHOP

Kepada:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT Oke Shop

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop”.

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediannya untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Sdr/I sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

Hery Kiswanto
NIM. 132411110

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah nama, Jenis Kelamin saudara pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah setiap pertanyaan yang tersedia secara jujur dan sesuai dengan keadaan diri saudara.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri saudara dengan memberi saudara silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

B. IDENTITAS NAMA

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

ANGKET KEPEMIMPINAN PT OKE SHOP

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
EFEKTIVITAS DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI						
1	Pimpinan mempunyai kemampuan memberikan pengarahan terhadap sistem kerja yang harus dilakukan karyawan dengan baik					
2	Pimpinan memahami masukan dari karyawan sebelum memutuskan program kerja yang harus dilaksanakan					
KEMAMPUAN MEMPENGARUHI DENGAN KELEBIHAN PRIBADI		SS	S	N	TS	STS
3	Pimpinan mengarahkan karyawan untuk giat bekerja dengan lemah lembut dan mengutamakan kesepakatan dengan karyawan					

4	Pimpinan sering memutuskan permasalahan yang dialami PT Oke Shop dengan cepat dan cermat dan memimpin bawahannya dengan baik					
SIKAP POSITIF DALAM BERMASYARAKAT		SS	S	N	TS	STS
5	Pimpinan berada di tengah-tengah karyawan ketika mereka bekerja, dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik					
6	Pimpinan bekerja sama dan bersikap terbuka dan saling memahami mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					

ANGKET
KINERJA KARYAWAN PT OKE SHOP

Kepada:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT Oke Shop

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Oke Shop”.

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediannya untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Sdr/I sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

Hery Kiswanto
NIM. 132411110

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah nama, Jenis Kelamin saudara pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah setiap pertanyaan yang tersedia secara jujur dan sesuai dengan keadaan diri saudara.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri saudara dengan memberi saudara silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

B. IDENTITAS NAMA

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

ANGKET KINERJA KARYAWAN PT OKE SHOP

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
INDIKATOR KUANTITAS KERJA						
1.	Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada					
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai yang direncanakan/target					
INDIKATOR KUALITAS KERJA						
3.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan jika ada pekerjaan yang belum dikerjakan					
INDIKATOR KETERAMPILAN KERJA						
4.	Saya membantu teman yang mengalami kesulitan					

	dalam mengerjakan pekerjaanya					
INDIKATOR ETIKA KEJA						
5	Saya bertanggung jawab dengan kesalahan yang saya lakukan dan memperbaikinya					
INDIKATOR TANPA PENGAWASAN						
6	Saya bekerja sesuai dengan aturan PT Oke Shop tanpa harus diawasi oleh pimpinan					

HASIL JAWABAN ANGKET BUDAYA ORGANISASI

No Resp	No Angket						JML
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	3	4	4	5	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	5	4	3	25
4	4	4	3	5	4	4	24
5	4	5	4	4	5	5	27
6	5	5	5	4	4	5	28
7	4	5	3	4	5	5	26
8	5	4	4	3	3	3	22
9	4	4	5	3	4	5	25
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	3	4	3	22
14	4	4	4	4	3	4	23
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	3	4	5	4	4	24
17	4	4	5	4	3	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	4	5	29
20	4	4	4	4	3	4	23
21	4	4	5	3	4	5	25
22	4	3	5	5	4	3	24
23	4	4	5	4	5	5	27
24	5	5	5	5	2	4	26
25	5	5	5	4	4	5	28
26	5	5	4	5	3	4	26
27	4	4	4	5	4	4	25
28	5	4	4	3	2	4	22
29	5	5	4	4	4	4	26
30	4	4	5	4	4	4	25
31	5	4	3	4	4	3	23
32	5	5	5	5	4	5	29
33	4	5	5	4	5	5	28
34	5	5	5	5	3	4	27

35	5	5	5	5	4	5	29
36	4	4	4	4	3	4	23
37	5	5	4	5	5	5	29
38	5	4	4	5	5	5	28
39	4	4	4	4	2	4	22
40	5	5	4	4	2	5	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	5	4	3	5	25
44	4	5	4	5	3	4	25
45	4	4	4	5	4	5	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	5	5	4	5	28
48	5	4	5	4	4	5	27
49	5	5	5	5	3	5	28
50	4	4	4	4	3	4	23
51	4	4	4	4	2	4	22
52	5	5	5	5	3	5	28
53	4	4	5	4	1	5	23
54	4	4	3	4	3	5	23
55	4	4	5	5	5	5	28
56	4	4	5	5	5	5	28
57	4	5	3	4	5	5	26

HASIL JAWABAN ANGKET KEPEMIMPINAN

No Resp	No Angket						JML
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	3	5	5	27
2	5	5	5	5	4	4	28
3	5	4	4	4	3	3	23
4	4	3	5	4	4	4	24
5	5	5	4	5	4	5	28
6	5	5	3	4	3	5	25
7	5	5	4	4	5	4	27
8	4	4	3	4	3	3	21
9	4	4	5	4	5	4	26
10	4	5	3	5	4	4	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	3	5	3	3	22
14	3	3	5	3	5	5	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	3	4	3	4	3	21
18	3	4	5	3	5	5	25
19	5	4	4	5	4	5	27
20	5	3	2	5	3	5	23
21	4	5	5	4	4	4	26
22	3	5	3	5	3	5	24
23	4	4	3	3	4	5	23
24	5	4	4	3	5	4	25
25	5	4	3	5	5	3	25
26	5	3	5	4	5	4	26
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	3	5	4	3	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	4	4	4	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	5	4	4	4	26
33	4	5	5	3	5	5	27
34	4	4	4	4	4	3	23
35	5	5	5	4	4	4	27

36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	5	5	5	5	29
38	5	3	4	3	4	2	21
39	5	4	3	5	5	4	26
40	5	5	4	5	4	4	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	5	5	4	4	27
43	4	5	4	4	4	5	26
44	4	5	5	4	4	5	27
45	4	4	4	4	4	5	25
46	4	4	4	4	4	3	23
47	4	5	4	4	4	4	25
48	4	5	4	4	5	5	27
49	5	4	5	5	3	4	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	3	3	22
53	3	4	3	4	3	4	21
54	4	5	3	4	5	5	26
55	5	5	4	4	4	4	26
56	4	4	3	5	5	5	26
57	4	4	5	4	5	4	26

HASIL JAWABAN ANGGKET KINERJA KARYAWAN

No Resp	No Angket						JML
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	5	5	4	5	28
2	5	4	4	4	5	4	26
3	4	5	4	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	5	5	5	5	4	28
7	5	5	4	3	4	4	25
8	4	3	3	4	3	3	20
9	4	3	5	3	5	5	25
10	4	5	4	4	5	4	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	5	5	4	5	28
13	4	2	4	5	3	5	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	3	3	3	3	3	19
17	3	4	3	2	4	3	19
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	4	5	5	27
20	5	3	3	3	5	3	22
21	4	5	4	4	5	5	27
22	5	3	4	4	5	4	25
23	4	5	4	3	4	5	25
24	3	5	5	3	4	4	24
25	4	5	3	4	4	5	25
26	5	4	4	4	4	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	5	5	5	5	28
33	4	5	5	4	5	3	26
34	4	3	3	3	4	4	21
35	5	5	4	4	4	4	26

36	4	3	3	3	4	4	21
37	4	5	5	5	5	5	29
38	5	4	3	3	4	3	22
39	3	3	5	5	4	4	24
40	5	4	4	4	4	5	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	4	4	5	5	27
44	5	5	3	4	4	5	26
45	4	5	4	4	5	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	4	5	4	4	26
48	4	4	4	4	5	5	26
49	4	5	5	5	5	5	29
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	3	5	4	5	26
52	4	4	3	4	4	4	23
53	4	3	5	3	4	3	22
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	4	5	5	4	28
56	4	5	5	4	5	5	28
57	4	4	5	4	3	5	25

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.576	1.659

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.557	2.786		
	X1	.386	.108	.362	3.577
	X2	.577	.112	.519	5.137

a. Dependent Variable: Y

Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.263	2	107.632	39.095
	Residual	148.667	54	2.753	
	Total	363.930	56		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Hery Kiswanto
2. Tempat/tanggal lahir : Pati, 01 febuari 1992
3. Alamat Asal : Dk. Toyong Rt 03 Rw 01 kec. Cluwak kab. Pati
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Nomor Hp : 081228842711
7. Email : herykiswanto2112@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Gerit, Ds. Gerit kec. Cluwak Kab. Pati, lulus tahun 2004
2. SMPN 01 Gunung wungkal, Ds. Gunung wungkal, Kec. Gunung wungkal, Kab. Pati, lulus tahun 2007
3. SMA PGRI 03 Tayu, Ds. Jepat lor, Kec. Tayu Kab. Pati, lulus tahun 2010
4. UIN Walisongo Semarang angkatan 2013

Semarang, 04 April 2020

Penulis



Hery Kiswanto
NIM. 132411110