

**PENGARUH *EMPOWERMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAJAWALI PERKASA
FURNITURE**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S. 1

Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

MIFTAHUL SA'ADAH AL-AZIS

NIM 1705026057

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2022



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

Jl. Prof. DR. Hamka Kampus III Ngaliyan, Telp/Fax (024) 7608454 Semarang 50185 Website:
febi.walisongo.ac.id – Email: febi@walisongo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An.Sdr. Miftahul Sa'adah Al-Azis

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb
Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara

Nama : Miftahul Sa'adah Al-Azis
NIM : 1705026057
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Empowerment dan Organizational Cultur Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rajawali Perkasa Furniture

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan Demikian harap menjadi maklum. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 13 Desember 2022

Pembimbing I

DR. H Muhammad Saifullah, M.AG
NIP. 197003211996031003

Pembimbing II

Zuhdan Ady Fataron, S.T, M.M
NIP. 19840308 201503 1 003

**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

Nomor : B-1141/Un.10.5/D.1/PP.00.9/03/2020

31 Maret 2020

Lamp :-

Hal : Penunjukan Menjadi Dosen Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. :

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Walisongo

Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan pengajuan proposal skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Miftahul Sa'adah Al-Azis

Nim : 1705026057

Program Studi : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Empowerment dan Organizational Culture terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture

Maka, kami mengharap kesediaannya Saudara untuk menjadi pembimbing I penulisan skripsimahasiswa tersebut, dengan harapan:

1. Topik yang kami setuju masih perlu mendapat pengarahan Saudara terhadap judul,kerangka pembahasan dan penulisan.
2. Pembimbing dilakukan secara menyeluruh sampai selesainya penulisan skripsi

Untuk membantu tugas Saudara, maka bersama ini kami tunjuk sebagai pembimbing IISaudara/I Zuhdan Ady Fataron, M.Si

Demikian, atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Au. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik.



MUR FATONI

Tembusan :

Pembimbing II

Mahasiswa yang bersangkutan



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

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Miftahul Sa'adah Al-Azis

NIM : 1705026057

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **PENGARUH EMPOWERMENT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAJAWALI PERKASA FURNITURE**

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cum laude/baik/cukup, pada tanggal:

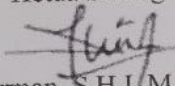
30 Desember 2022

dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2022/2023

Semarang, 30 Desember 2022


DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

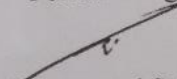

Suhirman, S.H.I., MA.EK

NIP. 198412122019031010

Penguji I

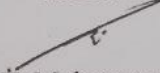

Ferry Khusnul Mubarak, MA
NIP. 199005242018011001

Pembimbing I


Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag

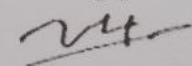
NIP. 197003211996031002

Sekretaris Sidang

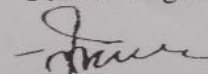

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag

NIP. 197003211996031002

Penguji II


Dr. Ali Murtadho, M.Ag
NIP. 197108301998031003

Pembimbing II


Zuhdan Ady Fataron, S.T., M.M

NIP. 19840308201503100



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...^{١١}

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....”

(QS. Ar-Ra'd Ayat 11)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

(QS. An-Najm 39)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah yang telah memberikan kemudahan, petunjuk dan keridhoan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad Saw. Dengan kebahagiaan hati dan penuh rasa syukur penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Diri penulis sendiri, yang dengan kesungguhannya mampu berjuang melawan rasa malas demi terselesaikannya skripsi ini.
2. Kedua orang tua terkasih, yang dengan doa dan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak dan adik penulis, yang membuat keceriaan disaat pikiran penulis sedang buntu, penulis yakin senantiasa mendoakan kebaikan bagi penulis dan kita bersama.
4. Kedua pembimbing penulis, yang dengan arahannya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman dekat, yang senantiasa meluangkan waktu bagi penulis untuk dimintai pendapat dan berkeluh kesah tentang skripsi penulis.
6. Teman-teman seangkatan, S1 Ekonomi Islam Khususnya EI-B yang telah kebersamai selama masa perkuliahan di UIN Walisongo.
7. Sanak saudara dan yang lainnya, yang sering bertanya kapan lulus.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 19 Desember 2022

Deklarator

Miftahul Sa'adah Al-Azis

NIM. 1705026057

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kosakata berbahasa Arab yang digunakan dalam penulisan penelitian ini mengacu pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang diterbitkan berlandaskan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman yang dimaksud ialah sebagai berikut

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	A
ِ	Kasrah	i	I
ُ	Dammah	u	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ِ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَ...ِ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...َ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...ِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu

- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture yang mengikuti tes dan lulus wawancara pada perecrutan karyawan langsung ditugaskan bekerja tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu, pelatihan pada PT Rajawali Perkasa Furniture ditujukan bagi karyawan yang sudah bekerja selama 3 bulan hal ini dilakukan perusahaan untuk meminimalisir pengeluaran, akibatnya banyak karyawan yang kurang terampil dalam bekerja sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai. Kemudian adanya pelatihan kerja yang di berikan perusahaan merupakan hal yang positif bagi kinerja karyawan tetapi pelatihan karyawan yang diberikan tidak memiliki dampak yang berarti dalam kinerja karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan pada PT. Rajawali Perkasa Furnitur terlalu singkat dan tidak tepat sasaran,

Perusahaan memberikan pelatihan model-model produk terbaru tetapi setelah pelatihan selesai karyawan tetap melakukan aktifitas yang sama dan buat model pesanan seperti biasanya. Adanya sebagian karyawan yang kurang mampu berinovasi dalam berkerja sehingga tidak ada proses dan pembaharuan terhadap proses maupun hasil kerja, masih kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil produksi tidak sesuai dengan target dan ketentuan *buyer*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Empowerment*, *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture. Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberdayaan (Empowerment) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi (*Organizational Culture*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh antara Pemberdayaan (Empowerment), Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture

Kata kunci : *Empowerment* (pemberdayaan), *Organizational Culture* (budaya organisasi), Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees at PT Rajawali Perkasa Furniture who take tests and pass interviews in employee recruitment are immediately assigned to work without prior training, training at PT Rajawali Perkasa Furniture is intended for employees who have worked for 3 months. This is done by the company to minimize expenses, as a result many employees who are less skilled at work so that the targets set by the company are not achieved. Then the job training provided by the company is a positive thing for employee performance but the employee training provided does not have a significant impact on the performance of PT. Rajawali Mighty Furniture. This is because the training provided at PT. Rajawali Perkasa Furniture is too brief and not right on target,

The company provides training on the latest product models but after the training is complete the employees continue to carry out the same activities and make order models as usual. There are some employees who are not able to innovate at work so that there is no process and updates to the process or results of work, there is still a lack of accuracy in carrying out their duties so that production results are not in accordance with the targets and provisions of the buyer.

This study aims to determine the effect of Empowerment, Organizational Culture on Employee Performance at PT. Rajawali Mighty Furniture. Methods in research using quantitative methods. The results showed that the variable empowerment (Empowerment) has a negative effect on employee performance while organizational culture (Organizational Culture) has a positive effect on employee performance and there is an influence between Empowerment, Organizational Culture (Organizational Culture) on Employee Performance at PT. Rajawali Mighty Furniture

Keywords: Empowerment, Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mecurahkan segala rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Empowerment dan Organizational Cultur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture ” sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata 1 (S1) Ekonomi Syari’ah UIN Walisongo Semarang .

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, yang mampu membimbing manusia dari jalan sesat menuju jalan yang diridhoi Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Demikian pula kepada para keluarga, sahabat, dan para penerus perjuangan beliau hingga hari ini.

Melalui pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini, atas dukungan doa dan motivasi yang telah diberikan. Pada kesempatan ini, secara lebih khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah. M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Dr. H Nur Fatoni, M. Ag selaku Dosen wali penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
5. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah. M. Ag sebagai Pembimbing I dan Bapak Zuhdan Ady Fataron. S.T, M.M sebagai Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terlebih keluarga program studi S1 Ekonomi Syariah di UIN Walisongo Semarang dan seluruh dosen yang memberi ilmu sebagai modal awal terselesaikannya karya ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak celah kekurangan atas penulisan karya ini, baik dari segi materi yang tersajikan maupun diksi penulisan. Kendati jauh kesempurnaan, Penulis berharap semoga karya ini tetap terselip nilai manfaat bagi para pembaca.

Semarang, 19 Desember 2022

Penulis

Miftahul S'adah Al-Azis

NIM.1705026057

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DEKLARASI	vii
TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvii
KATA PENGANTAR	xviii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Pembatasan Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Pemberdayaan	11
2.1.1 Pengertian Pemberdayaan	11
2.1.2 Karakteristik Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>).....	14
2.1.3 Langkah –Langkah Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>).....	15
2.1.4 Tujuan Pemberdayaan	16

2.1.5	Aspek-Aspek Pemberdayaan.....	16
2.1.6	Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.7	Manfaat Pemberdayaan	18
2.1.8	Pemberdayaan Menurut Pandangan Islam	19
2.1.9	Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.10	Indikator Pemberdayaan.....	21
2.2	Teori Budaya Organisasi.....	22
2.2.1	Pengertian Budaya Organisasi	22
2.2.2	Karakteristik Budaya Organisasi.....	23
2.2.3	Dimensi Budaya Organisasi	24
2.2.4	Fungsi Budaya Organisasi.....	25
2.2.5	Jenis dan Tipe Budaya Organisasi.....	26
2.2.6	Indikator Budaya Organisasi	27
2.3	Teori Kinerja Karyawan	28
2.3.1	Definisi Kinerja	28
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	30
2.3.3	Indikator Kinerja dan Karakteristik Kinerja Karyawan ..	31
2.3.4	Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
2.3.5	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	34
2.4	Kajian Pustaka Relevan	35
2.5	Hipotesis	40
2.5.1	<i>Empowerment</i> (Pemberdayaan) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.5.2	<i>Organizational Cultur</i> (Budaya Organisasi) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.5.3	<i>Empowerment</i> dan <i>Organizational Cultur</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.2.1	Tempat Penelitian.....	45

3.2.2	Waktu Penelitian	45
3.3	Populasi dan Sample Penelitian	46
3.3.1	Populasi	46
3.3.2	Sample	46
3.4	Variabel Penelitian Dan Pengukuran	46
3.4.1	Variabel Penelitian	46
3.4.2	Pengukuran	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1	Wawancara	49
3.5.2	Kuesioner atau Angket	49
3.6	Teknik Analisi Data	50
3.6.1	Uji Instrumen.....	50
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	51
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.6.4	Uji Hipotesis.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1	Profil Perusahaan.....	55
4.1.2	Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	55
4.2	Deskriptif Data Penelitian.....	57
4.2.1	Uji Instumen Penelitian	57
4.2.2	Uji Klasik	61
4.2.3	Uji Analisis Regresi Berganda	63
4.2.4	Uji Hipotesis.....	64
4.3	Pembahasan Hasil Analisis Data	67
4.3.1	Pengaruh X1 Pembedayaan (<i>Epowerment</i>) terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.2	Pengaruh X2 Budaya organisasi (<i>Organizational Cultur</i>) terhadap Kinerja Karyawan.....	68

4.3.3 Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) dan budaya organisasi (Organizational Cultur) terhadap Kinerja Karyawan.	69
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Pengukuran 47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Emperment (Pemberdayaan) X1 58
Tabel 4.2	Hasil Validitas Instrument Variabel Organizational Cultur (Budaya Organisasi) X2 59
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja (Y) 60
Tabel 4.4	Tabel Kinerja Reliabelitas 60
Tabel 4.5	Hasil Reliabilitas variabel <i>Empowerment (X1)</i> , <i>Organizational Cultur (X2)</i> dan Kinerja (Y) 61
Tabel 4.6	Tabel Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)</i> 61
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas 62
Tabel 4.8	Hasil Uji Glejser 63
Tabel 4.9	Analisis Regresi 63
Tabel 4.10	Hasil Uji T 65
Tabel 4.11	Hasil Uji F 66
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrument	77
Lampiran 2. Deskripsi Responden	81
Lampiran 3. Uji Validitas.....	84
Lampiran 4. Uji Reabilitas	87
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	88

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi virus Corona bukan hanya sekedar bencana di sektor kesehatan, virus yang dikenal sebagai *Covid-19* ini telah menimbulkan perlemahan di sektor ekonomi. Tidak hanya industri besar, pandemi virus Corona telah membuat pelaku usaha besar dan menengah di Indonesia mulai gelisah. Terlebih *Covid-19* membuat Indonesia mengalami penurunan persentase pertumbuhan ekonomi sebesar 0.1% di tahun 2020. Pada rentang Februari 2020 sampai dengan Februari 2021, terdapat 1,62 juta orang menjadi pengangguran karena covid -19, 1,11 juta orang statusnya sementara tidak bekerja karena *Covid-19* dan 15.72 juta orang bekerja dengan pengurangan jam kerja (*shorter hour*) karena *Covid-19*. Tidak sedikit perusahaan besar atau kecil harus merumahkan, bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan lantaran pendapatan perusahaan tergerus karena dampak pandemi virus corona.¹

Adanya permasalahan tersebut menjadi tonggak bagi perusahaan untuk melakukan efisiensi pada sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia, adalah aset paling penting dan paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia.

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan dari dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur utama MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.²

¹ Theresa Novalia "Jangan Terbuai Pertumbuhan Ekonomi 7 Persen", 2021.
(<https://news.detik.com/kolom/d-5680213/jangan-terbuai-pertumbuhan-ekonomi-7-persen>)
diakses pada tanggal 25 Desember 2021 pukul 11.10

² Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke delapan, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, h. 5

Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi/perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggara organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga.³

Sumber daya manusia memiliki peran strategis bagi suatu organisasi. Betapapun majunya penggunaan informasi, tersedianya modal dan bahan bagi sebuah organisasi, namun tanpa adanya sumber daya manusia, maka tujuan organisasi tidak akan terwujud. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang mempunyai kemampuan berfikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan, berdorongan, daya dan karsa sehingga dengan semua itu dapat dimanfaatkan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Islam mendorong umatnya untuk memilih pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan firman Allah surah Al-Qasas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus

³ Aldisa Arifudin, Nuridin Brasit, Dian A.S Parawansa, "Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Marauke" *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 1, No.3 Juni 2018, h 16.

⁴Abdul Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, cet 1 Jakarta: Pustaka Belajar, 2014, h. 13

pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Menurut M Chazienal Ulum, Manusia adalah komponen utama yang harus dikelola oleh organisasi. Setiap individu memiliki tujuan pribadi yang akan dicapai, organisasi harus mengidentifikasi berbagai kebutuhan individu dan mengambil langkah yang tepat untuk memungkinkan mereka melakukan tugas secara efektif sehingga mereka menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan. Hubungan antar pekerja harus dibentuk berdasarkan atas rasa saling pengertian dan saling percaya sehingga mudah untuk berkomunikasi dan memahami pandangan satu sama lain.⁵

Menurut Wibowo, Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberikan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.⁶ Berdasarkan penelitian sebelumnya, Nongkeng, dkk menyatakan bahwa pemberdayaan dosen dengan baik mampu meningkatkan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dosen diberdayakan dengan baik untuk meningkatkan potensi diri, maka kinerja dosen tersebut akan timbul dan bertahan untuk meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi.⁷

Dengan itu, menerapkan program pemberdayaan menjadi salah satu alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya kinerja yang baik dari pegawai. Alasan untuk pemberdayaan adalah bahwa hal ini merupakan cara untuk membawa kreativitas dan inisiatif dari pegawai terbaik untuk peningkatan produktivitas kerjanya. Pemberdayaan dapat

⁵ M Chazienal Ulum, *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*, Malang: UB Press, 2016, h. 7

⁶ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2011, h. 10

⁷ Nongkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Margono. (2012). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 3, Hal: 574-585, ISSN: 1693-5241

dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Dengan adanya pemberdayaan maka diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya, sehingga pegawai yang tersedia dapat dimanfaatkan kemampuannya secara optimal guna mencapai peningkatan kinerja pegawai secara professional.

Dari hasil observasi tentang pelatihan kerja ditemukan beberapa masalah diantaranya, Karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture yang mengikuti tes dan lulus wawancara pada perecrutan karyawan langsung ditugaskan bekerja tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu, pelatihan pada PT Rajawali Perkasa Forniture ditujukan bagi karyawan yang sudah bekerja selama 3 bulan hal ini dilakukan perusahaan untuk meminimalisir pengeluaran, akibatnya banyak karyawan yang kurang terampil dalam bekerja sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai. Kemudian adanya pelatihan kerja yang di berikan perusahaan merupakan hal yang positif bagi kinerja karyawan tetapi pelatihan karyawan yang diberikan tidak memiliki dampak yang berarti dalam kinerja karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan pada PT. Rajawali Perkasa Furnitur terlalu singkat dan tidak tepat sasaran, Perusahaan memberikan pelatihan model-model produk terbaru tetapi setelah pelatihan selesai karyawan tetap melakukan aktifitas yang sama dan buat model pesanan seperti biasanya.

Tabel 1.1

Data Capaian Kerja Pada PT. Rajawali Perkasa Furniture Tahun 2022
produksi dalam satuan ukuran per pcs *cushion*

Bulan	Target Produksi	Realisasi
Januari	200	210
Februari	200	200
Maret	205	207
April	180	180
Mei	125	116
Juni	150	147
Juli	123	120
Agustus	110	110

Sumber: PT. Rajawali Perkasa Furniture

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan tentang pencapaian dan kegagalan kinerja bagian produksi .bahwa tingkat realisasi/target yang tercapai hanya berada pada bulan Januari, Februari, Maret, April dan Agustus , sedangkan tingkat realisasi/target yang tidak tercapai berada pada bulam Mei-Juli.

Apabila dikaitkan dengan indikator kinerja yaitu kualitas. Dimana kualitas yang ditentukan perusahaan pada bagian produksi meliputi tidak boleh ada lekukan pada permukaan *cushion*, tidak berlobang, tidak ada benjolan pada *cushion* dan *cushion* tidak mudah robek. Tidak semua kualitas yang ditetapkan perusahaan terpenuhi. Dimana karyawan dapat memenuhi kualitas dengan *cushion* tidak berlubang dan tidak ada lekukan pada permukaan karena prosesnya tidak terlalu sulit. Untuk menghasilkan kualitas tidak ada lekukan pada permukaan *cushion* dan *cushion* tidak mudah robek karyawan merasakan kesulitan, karena selain prosesnya yang panjang dan juga membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan lingkungan yang paling sentral dalam perkembangan karyawan menjadi faktor yang dianggap memiliki hubungan dengan adanya semangat kerja serta kenyamanan. Budaya organisasi yang memberikan suatu gambaran kenyamanan baik mengenai masa sekarang atau masa depan tentu akan mendapat tempat dihati karyawan. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak memberikan perlindungan maupun kenyamanan pada masing-masing karyawan akan menghilangkan simpati terlebih lagi pada hilangnya loyalitas pada perusahaan, faktor-faktor tersebut dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan kinerja pada karyawan.

Taurisa dan Ratnawati dalam penelitiannya, mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya.⁸

Adanya Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap maupun perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku pegawai dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi akan memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai, karena budaya organisasi ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi organisasi⁹.

⁸Taurisa C. M. , Ratnawati I, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Kaeryawan (Studi Pada PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19 No. 2, 2012 h. 170-187

⁹ Khaerul Umam, (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, h. 52

Dari hasil observasi penelitian pada objek penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi belum diimplementasikan dengan baik, yang di tunjukan dari : adanya sebagian karyawan yang kurang mampu berinovasi dalam berkerja sehingga tidak ada proses dan pembaharuan terhadap proses maupun hasil kerja, masih kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil produski tidak sesuai dengan target dan ketentuan *buyer*

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya itu menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi, pemberdayaan maupun budaya organisasi. Upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja adalah hal yang mutlak dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang rendah akan berimplikasi kepada tidak tercapainya tujuan organisasi.¹⁰ Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Waruwu dkk menyatakan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.¹¹

Menurut Steers , faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : (1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja dan (3) Tingkat motivasi pekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasi ditengarai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena salah satu indikator pemberdayaan adalah

¹⁰ Yuyuk Eka Setyowati, (2014), Skripsi "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati), *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

¹¹ Waruwu, Maharani dan Saputro. (2013), "Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional", *Laporan Penelitian*, Semarang

kemampuan karyawan dalam menerima pendelegasian wewenang dari perusahaan .¹²

Atas dasar pengertian-pengertian diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Empowerment* dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan dengan lokasi penelitian di PT. Rajawali Perkasa Furniturre. Juwana Pati. PT. Rajawali Perkasa Furniturre merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang furniture yang menghasilkan produk-produk untuk memenuhi kebutuhan sekunder atau pendukung perabotan dalam rumah tangga. Perusahaan ini dijalankan dengan kepemimpinan yang kuat. Hasil dari kegiatan produksi PT. Rajawali Perkasa Furniture yaitu berupa kursi dan meja kayu, kursi dan meja alumunium, kursi dan meja anyam, sofa dan cover (*cushion*) yang bergerak di bidang *eksport* dan *import*.

Untuk mengetahui gambaran jelas pengaruh *Empowerment* Dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul “*Empowerment* dan *Organizational Cultur* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture”.

1.2 Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan penulis serta banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, Peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah PT. Rajawali Perkasa Furniture yang merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang furniture
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Empowerment* (pemberdayaan) dan *Organizational Culture* (budaya organisasi) terhadap kinerja karyawan.

¹² Steers, Richrd M. 1987. Efektivitas Organisasi, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Magdalena Jamin. Erlangga, Jakarta, h 45

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture
3. Bagaimana pengaruh *Empowerment* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Empowerment* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi dalam menerapkan *empowerment* (penberdayaan), *organizational culture* (budaya organisasi) yang sesuai dalam meningkatkan

kinerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan informasi untuk penelitian masa datang.

3. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh diperkuliahan terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Berisi tentang kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan wilayah penelitian, metode penelitian, variabel-variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data dan alat analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menunjukkan hasil dari analisis data dan menunjukkan hasil pengujian hipotesis menggunakan data yang diolah sesuai dengan metode yang sudah ditetapkan. Dalam bab ini data atau informasi yang telah diolah, dianalisis, dikaitkan dengan kerangka teoritik yang terdapat didalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik.

BAB V. PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan peneliti dan saran-saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Pemberdayaan

2.1.1 Pengertian Pemberdayaan

Salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi adalah manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai) harus dikelola secara baik melalui pemberdayaan (*Empowerment*).

Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan . bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya /kekuatan/kemampuan, dana atau proses memberikan daya/kekuatan /kemampuan dari pihak uyang memiliki daya kepada pihak yang kurang berdaya.¹³

Pemberdayaan yang berasal dari istilah *empowerment* berkembang di eropa mulai abad pertengahan, terus berkembang hingga akhir tahun 70-an hingga awal tahun 90-an. Konsep pemberdayaan tersebut kemudian mempengaruhi teori-teori yang berkembang. Ife, Jim dan Tesorierro dalam buku *community development: alternative* pengembangan masyarakat di era globalisasi menyatakan bahwa konsep pemberdayaan (*empowerment*) sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong

¹³ Zubaedi, *Wacana Pembangun Alternatif: Ragam Prespektif Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Ar. Ruzz Media, 2007, h. 42

mereka untuk kreatif agar dapat menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin.¹⁴

Pemberdayaan adalah upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberikan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.¹⁵

Pemberdayaan didefinisikan sebagai kapasitas kelompok atau individu untuk membuat pilihan yang efektif, yaitu untuk membuat pilihan dan kemudian mentransformasikan pilihan tersebut kedalam tindakan dan hasil yang diharapkan.¹⁶

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan instansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.¹⁷

¹⁴ Kementerian Sosial Republik Indonesia, "Pemberdayaan", (<http://bppps.kemensos.go.id>), di akses pada tanggal 16 januari 2022, pukul 11.23

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2011, h. 10

¹⁶ Talizuduhu Ndraha, *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 21-22.

¹⁷ Indra Surya Permana, Listyaningsih, Susi Herliawati, "Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah

Menurut Sedarmayanti pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.¹⁸

Menurut Mulyadi dan Setyawan pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya, Sedangkan Khan berpendapat bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.¹⁹

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pemberdayaan (*empowerment*) yaitu suatu proses kegiatan berupa : pertama, pemberian otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada karyawan suatu perusahaan. Kedua, membangun tanggung jawab yang lebih pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. ketiga, menjadikan karyawan lebih efektif dalam menentukan pilihan sehingga pekerjaan yang diemban mampu diselesaikan dengan baik. Keempat, memberikan wewenang kepada karyawan untuk merencanakan dan memberikan keputusan terhadap pekerjaannya

Indramayu”, *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, Vol. 14, No. 3, 2019, h. 301.

¹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017, h. 311.

¹⁹ Safarudin Alwi, *manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif)*, Yogyakarta: BPFE, 2001, h. 10

2.1.2 Karakteristik Pemberdayaan (*Empowerment*)

Dalam konsep Thomas dan Velthouse ditemukan empat karakteristik umum yang dimiliki empowered people, yaitu :

1. *Sense of meaning*

Meaning merupakan nilai tujuan pekerjaan Aset yang dilakukan dari hubungannya pada idealisme atau standar individu.

2. *Sense of competence*

Kompetensi atau selfefficacy merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas dengan menggunakan keahlian yang dimilikinya. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada self-esteem karena difokuskan pada efficacy secara spesifik pada peran pekerjaan.

3. *Sense of self-determination*

Bila kompetensi merupakan keahlian dalam berperilaku, maka self-determination merupakan suatu perasaan memiliki suatu pilihan dalam membuat pilihan dan melakukan suatu pekerjaan.

4. *Sense of impact*

Impact atau dampak merupakan derajat dimana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan baik strategik, administrasi, maupun operasional.²⁰

Dari penjelasan karakteristik di atas disimpulkan bahwa tujuan pekerjaan dimulai dari hubungan dari standar individu, kepercayaan individu akan kemampuannya serta perasaan dalam menentukan pilihan pekerjaan.

²⁰ Putri Pratiwi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja", Aset Manajemen Universitas Dian Nuswantoro, vol 14, No. 1, 2012, H. 43-44

2.1.3 Langkah –Langkah Pemberdayaan

Menurut Fracarro yang dikutip oleh putri pratiwi mengemukakan enam langkah dalam pemberdayaan pegawai, yaitu :

1. Analisis kebutuhan pemberdayaan dengan melihat kebutuhan apa yang harus diberdayakan.
2. Memilih pegawai yang akan diberdayakan. Dengan memilih siapa pegawai yang bisa diberdayakan yang memungkinkan pegawai mampu melakukan pekerjaan tersebut dan senang dalam mengerjakannya.
3. Menentukan aturan-aturan yang jelas dalam pemberdayaan dengan membuat suatu aturan yang dapat disepakati antara manajemen tingkat atas dengan pegawai.
4. Memberikan informasi mengenai perusahaan, dimana manajemen harus memberikan informasi perusahaan secara transparan kepada pegawai supaya mereka mengetahui kondisi perusahaan serta apa yang ingin dicapai oleh perusahaan mencakup visi, misi dan nilai-nilai perusahaan.
5. Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan, dimana pegawai harus mengetahui bagaimana untuk mencapai visi perusahaan.
6. Memberikan inspirasi pada pegawai untuk selalu memiliki inisiatif serta memberikan semangat kepada pegawai yang diberdayakan.²¹

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa pemberdayaan dapat dilakukan dengan cara : menganalisis kebutuhan pemberdayaan, memilih karyawan yang diberdayakan, membuat aturan dalam pemberdayaan, memberikan informasi mengenai perusahaan, memberikan pelatihan terhadap karyawan serta inspirasi terhadap karyawan.

²¹ Ibid. h 40

2.1.4 Tujuan Pemberdayaan

Tujuan pemberdayaan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang ditentukan perusahaan. Pada umumnya tujuan pemberdayaan adalah :

1. Adanya pemberdayaan dapat mengembangkan kinerja karyawan lebih baik lagi dan prestasi karyawan meningkat. Dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Supaya pengawasan terhadap karyawan lebih sedikit dilakukan. Pemberdayaan karyawan yang berpedoman pada keterampilan di harapkan menghasilkan karyawan yang cakap dan bekerja lebih efektif sehingga berkurangnya pengawasan yang dilakukan atasan
3. Supaya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan adanya pemberdayaan yang disusun berdasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan lebih efisien.²²

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberdayaan untuk mengembangkan kinerja karyawan, waktu yang dibutuhkan atasan dalam pengawasan lebih berkurang serta lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Aspek-Aspek Pemberdayaan

Diawal telah dijelaskan bahwasanya tujuan dari pemberdayaan untuk membentuk kemandirian bagi individu berkaitan dengan aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Aspek Afektif

Afektif menurut bahasa berarti perasaan dan emosi yang lunak. Sehingga aspek afektif dimaksudkan agar individu dapat dibentuk untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku.

b) Aspek Kognitif

²² Agus Sartono, *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*, Yogyakarta: BPFE. 2011, h. 11

Kognitif menurut kamus ilmiah populer berarti usaha atau kemampuan mengenai sesuatu melalui pengalaman sendiri proses pengenalan dan penafsiran oleh seseorang. Berkaitan dalam hal pemberdayaan aspek kognitif mengarah pada kemampuan berfikir yang dilandasi pengetahuan dan wawasan seseorang dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

C) Aspek Psikomotorik

Psikomotorik menurut bahasa berarti aktifitas fisik yang berhubungan dengan proses mental. Dalam kaitannya dengan pemberdayaan aspek psikomotorik dimaksudkan individu memiliki keterampilan, sebagai upaya pendukung melakukan aktifitas pengembangan.

Dari penjelasan aspek-aspek di atas dapat disimpulkan bahwasanya terdapat 3 aspek yang ada di dalam pemberdayaan diantaranya: Aspek afektif, sikap dan perilaku karyawan dapat dibentuk melalui pemberdayaan. Aspek kognitif, kemampuan berfikir karyawan yang dilandasi pengetahuan dan wewenang dalam menyelesaikan masalah. Aspek psikometrik, dimana individu mempunyai keterampilan untuk mendukung pengembangan

2.1.6 Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia dirasa sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Simamora bahwa ancaman kompetensi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat hanyalah eksternal yang menyebabkan organisasi mencari berbagai cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif.

Dengan adanya pemberdayaan, pegawai merasa diperhatikan dengan cara dimanfaatkan potensinya, terutama kepada mereka yang mempunyai kualitas agar tetap terjaga dan kepada mereka yang belum mempunyai keterampilan akan jauh lebih terampil. Pada akhirnya pemberdayaan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja.²³

2.1.7 Manfaat Pemberdayaan

Manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan melakukan pemberdayaan karyawan menurut Cluuterbuck dan Kernaghan diantaranya :

1. *Quality*, Kebanyakan organisasi merasa harus melakukan perbaikan terus menerus untuk dapat kompetitif. Untuk dapat terus menerus melakukan perbaikan, maka yang dapat dilakukan adalah get people to own their job, dan untuk itu dibutuhkan pemberdayaan untuk memotivasi mereka.
2. *Innovation*, transfer kekuasaan yang dilakukan melalui pemberdayaan akan menciptakan kreativitas karyawan, karena karyawan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
3. *Staf Loyalty dan Retention*, sejumlah bukti yang kuat menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pemberdayaan secara substansial mampu menurunkan labor turnover, meningkatkan produktivitas dan kinerjanya serta pelayanan mereka.
4. *The Learning Organization*, adalah sesuatu yang membantu individu mengembangkan perubahan yang bermanfaat, dalam hal perilaku dan keahlian. Pemberdayaan tidak hanya sebagai suatu cara untuk membantu mengarahkan pada learning organization, tetapi merupakan bagian penting dari learning organization. Memberdayakan karyawan seringkali memberikan peran yang

²³ May Nurul Astuti, (2019), Skripsi “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi”, Fakultas Adab Dan Humaniora, Universitas UIN Thaha Saifuddin, Jambi.

secara tradisional tidak terdapat dalam job description mereka, misalnya melatih karyawan lain, memberikan saran pada senior, mengikuti seminar, atau bahkan terlibat dalam riset dan pengembangan.

5. *Survival*, manfaat terpenting dalam pemberdayaan adalah agar organisasi tetap survive atau lebih kompetitif.²⁴

2.1.8 Pemberdayaan Menurut Pandangan Islam

Dalam Islam juga berbicara tentang pemberdayaan, sebagaimana disebut dalam Al-Qur'an dengan istilah *tamkin*. Yang dimaksud dengan tamkin di sini merupakan kesanggupan mengerjakan sesuatu, kekokohan, mempunyai kekuatan, kekuasaan, pengaruh serta mempunyai kedudukan atau tempat, baik yang bersifat materi (*hissi*) atau yang bersifat non-materi (*ma'nawi*).

Dalam Al-Qur'an *tamkin* dibagi menjadi dua, ialah secara *maddi* (materi) dan tamkin secara *ma'nawi* (non-materi). Secara *maddi* yakni manusia sudah berkemampuan atau mampu mengendalikan bumi untuk mendapatkan pencaharian di dalamnya. Dalam Al-Qur'an surah Al-A'rof ayat 10

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا
لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Yang artinya sebagai berikut “Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana Kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur”

²⁴ Agus Saputra, (2014), Skripsi “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu, Jawa Timur”, Fakultas Ekonomi, Universitas Prmbangunan Nasional Veteran, Yogyakarta.

Al-Qur'an adalah wahyu yang ditus Allah SWT kepada Rasulullah SAW. Al-quran adalah kitab suci yang tidak hanya berfungsi sebagai sumber hukum tetapi juga sebagai sumber inspirasi bagi umat Islam. Al Quran berisi solusi untuk masalah dan shalih li kulli zaman wa makan. Artinya Al- Quran berisi prinsip dan hukum yang menjadi sumbernya memecahkan berbagai masalah yang dihadapi umat manusia. Salah satu masalah yang kita hadapi adalah masalah kemiskinan. Masalah ini adalah masalah yang dihadapi negara dan masyarakat. Sejarah mencatat banyak hal konflik yang terjadi di dunia yang lahir dari kesenjangan antara si kaya dan si miskin. Islam sendiri sangat memperhatikan masalah kemiskinan. Islam memandang kemiskinan sebagai sesuatu yang harus diatasi, bahkan Nabi pernah berkata bahwa kemiskinan adalah sesuatu yang bisa mendekatkan diri pada diri sendiri menjadi kufur.²⁵

2.1.9 Pentingnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia dirasa sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Simamora bahwa ancaman kompetensi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat hanyalah eksternal yang menyebabkan organisasi mencari berbagai cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif.

Dengan adanya pemberdayaan, pegawai merasa diperhatikan dengan cara dimanfaatkan potensinya, terutama kepada mereka yang mempunyai kualitas agar tetap terjaga dan kepada mereka yang belum

²⁵ Sahminan Nasuton (2021), Skripsi "Analisis Pemberdayaan Karyawan Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umroh Pekanbaru", fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau Pekanbaru

mempunyai keterampilan akan jauh lebih terampil. Pada akhirnya pemberdayaan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja.²⁶

2.1.10 Indikator Pemberdayaan

Indikator pemberdayaan menurut spreitzer menyebutkan terdapat empat dimensi pemberdayaan yaitu :

1. *Meaning* (Arti)

Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Meaning mencakup suatu kesesuaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku.

2. *Competence* (Kompetensi)

Competence Mempunyai arti yang sama dengan self-efficacy, merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakantindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan self-esteem.

3. *Self-determination* (Penentuan diri)

Self – determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri.

4. *Impact* (Pengaruh)

Impact adalah suatu tingkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil strategik, administratif, dan operasional dari hasil kerja²⁷.

²⁶ May Nurul Astuti, (2019), Skripsi “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi”, Fakultas Adab Dan Humaniora, Universitas UIN Thaha Saifuddin, Jambi.

²⁷ Naoval Wahyu Marazola, (2018), Skripsi “ Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sabdo Palon Sukoharjo” Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

2.2 Teori Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum menjelaskan konsep budaya organisasi, maka terlebih dahulu dijelaskan konsep organisasi dan budaya organisasi. Berbagai konsep tentang organisasi telah banyak disimpulkan oleh banyak pakar dengan berbagai sudut pandang. Namun, berbagai konsep organisasi yang dikemukakan oleh pakar setidaknya mengandung dua unsur adanya dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama, adanya sistem kerjasama dan adanya tujuan bersama yang hendak dicapai.

Menurut Siagian organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antarseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan.

Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karna manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan, dan makna yang ada di dalam manusia dan bahkan sekedar dalam kata-kata.

Menurut Robbin yang dikutip oleh Hari Sulaksono, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana

karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.²⁸

Budaya organisasi perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi, tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu :

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
3. Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi.²⁹

Gibson berpendapat bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota (karyawan) dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan harapan. Sedangkan menurut *allen A kennedy*, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang sifatnya esensial dari filosofi organisasi untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai memberikan rasa kebersamaan dan arah serta petunjuk-petunjuk pada seluruh karyawan bagaimana mereka berperilaku dari hari-ke hari.³⁰

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut robbin ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi, diantaranya :

²⁸ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, h. 1-2

²⁹ Ibid h. 3

³⁰ Matondang, *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik*, Yogyakarta:Expert, 2018, h. 56-57

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci (*Attention to detail*), adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada orang (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang yang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandinganya dengan pertumbuhan.³¹

2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaanya melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari pola dan cara-cara berfikir, merasa, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.

Robbin menjelaskan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari dimensi budaya organisasi. Dimensi budaya organisasi tidak ditetapkan secara mudah melainkan berdasarkan studi empiris, studi empiris ini biasanya tidak dilakukan menggunakan sample kecil

³¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, h. 8

melainkan menggunakan sample besar yang melibatkan beberapa organisasi. Hasilnya tidak ditemukan dimensi budaya yang berlaku secara umum, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memahami budaya organisasi melalui dimensi-dimensinya dapat menggambarkan budaya organisasi dari suatu organisasi tersebut.³²

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, Robbin memberikan penjelasan tentang fungsi budaya dalam suatu organisasi diantaranya :

1. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
2. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan anggota lain
3. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial, budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
4. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
5. Budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Dari fungsi budaya di atas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan komitmen organisasi, konsistensi, bernilai untuk organisasi dan pegawai serta perilaku pegawai.³³

³² Ibid, h. 10

³³ M Chazienuh Ulum, *Perilaku Organisasi : Menuju Orientasi Pemberdayaan*, Malang: UB Press, 2016, h. 97

2.2.5 Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. Megrath sebagai berikut:

1. Budaya rasional adalah proses informasi individual (klarifikasi sasaran perimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuankinerja yang ditunjukkan.
2. Budaya ideologis adalah proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam. Pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)
3. Budaya hierarkis adalah proses informasi formal (dokumen, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).
4. Budaya consensus adalah proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan consensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).³⁴

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Alifiulhaqin Utaminingsih, secara umum terdapat tiga tipe budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya Konstruksi

Budaya konstruksi adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain, dalam hal mengerjakan tugas dan proyeknya, dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.

2. Budaya Prasif – defensif

³⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, h. 36-37

Bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

3. Budaya Agresif – defensif

Mendorong karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.³⁵

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbin adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and Risk taking*

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko

2. *Attention to Detail*

Perhatian terhadap hal-hal rinci yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3. *Outcome Orientation*

Orientasi hasil yaitu, sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. *People Orientation*

³⁵ Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*, Malang: UB Press, 2014, h. 51

Orientasi individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

5. *Team Orientation*

Orientasi tim yaitu, berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu.

6. *Aggressiveness*

Agresivitas yaitu, sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagrisifan dalam kompetitif, bukannya bersantai.

7. *Stability*

Stabilitas yaitu, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahakannya status quo sebagai lawan dan pertumbuhan atau inovasi.³⁶

2.3 Teori Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Kusriyanto, kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (umumnya per jam) .

Faustino Cardoso Gomes, mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta

³⁶ Robbin, Stephen, *Organizational Behavior*, New Jersey :Prentice-Hall,2001, h. 279

dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.³⁷

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ
تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي
وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ
يُعِجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ٢٩

Arinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.³⁸

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitan dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja (*output*) atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan waktu atau per

³⁷ Multitama, *Islmaic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikri Hakim, Jakarta, 2006

³⁸ M.Manulang, *Pengantar ekonomi perusahaan*, Ghalia Indonesia, Medan, 2004, H. 235

jam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

Pertama, faktor individual yang meliputi kemampuan, keahlian latar belakang dan demografi.

Kedua, faktor psikologis yang meliputi persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.

Ketiga, faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur dan job design.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan didukung oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti, yaitu :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan, manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Ketrampilan

Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

d. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

e. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

g. Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan

h. Sarana pra sarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

i. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja dan Karakteristik Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome, indikator kinerja juga didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tipe indikator kinerja terdiri dari angka dan satuannya. Angka menjelaskan mengenai nilai (berapa) dan satuan memberikan arti dari

nilai tersebut (apa). Angka yang digunakan sebagai indikator kinerja menghasilkan beberapa tipe indikator, berdasarkan tipenya kinerja dapat dibagi menjadi tipe kualitatif, kuantitatif. Absolut, persentase, resiko, rata-rata dan indeks.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins, yaitu:

1. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi, diantaranya:

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
2. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
3. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³⁹

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C Mengginson, penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

Andrew E. Sikula berpendapat bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Menurut T. Hani Handoko penilaian kinerja karyawan merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau meniali prestasi kinerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, disamping itu untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik

³⁹ Ibid, h. 119

di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Agus Suntoyo diantaranya :

1. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
2. Medefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembanya sekarang.
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
5. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

Penilaian kinerja karyawan menurut Agus Sunyato memiliki beberapa sasaran, yaitu:

1. Membuat analisa kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periondik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.

3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendattion*).⁴⁰

2.4 Kajian Pustaka Relevan

Dalam penelitian ini peneliti menggali informasi dan penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Di antaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vivin Savita Nurdiani pada tahun 2020 dalam penelitian tentang “ Pengaruh *Empowerment*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan”

Mengemukakan hasil penelitian bahwa :

- a. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel *empowerment* terhadap kinerja karyawan.
- b. Terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai
- d. *Empowerment*, *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai
- e. nadanya pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dan budaya organisasional mampu menjelaskan variabel terikat yaitu

⁴⁰ Ibid. h 94-95

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan.⁴¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit dan Dian A.S Parawansa pada tahun 2018 dalam penelitian tentang “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”.

Mengemukakan hasil penelitian bahwa:

- a. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus mendapatkan dukungan penuh dari organisasi untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan dengan mengikuti on the job training atau off the job training sesuai dengan pendelegasian kerja yang dilimpahkan kepada pegawai, serta memberikan sarana prasarana dan selanjutnya menetapkan morning talk yang dilaksanakan setiap minggu dengan pegawai untuk melakukan sharing pemecahan masalah yang terjadi dari setiap bidang-bidang pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus bisa memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bisa memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Hal yang perlu dilakukan adalah lebih mendekatkan diri antara atasan dan pegawainya antara lain dengan suasana yang nyaman dikantor atau diluar jam kantor seperti ibadah bersama, ramah tama atau semacam acara yang lebih mendekatkan antara atasan dengan pegawainya, antara sesama pegawai, dan antara seluruh anggota organisasi dengan tuhan. Ini

⁴¹ Vivi Safita Nurdiani, Skripsi, Pengaruh *Empowerment*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta, 2020, h. 21

dilakukan agar pegawai dalam bekerja memiliki mental yang baik untuk mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

- c. Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus memperhatikan faktor-faktor yang lain untuk mewujudkan kinerja pegawainya. Salah satunya adalah pendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai, pendelegasian disini seperti meminta pegawai mengidentifikasi masalah dan membuat penyelesaian yang paling efektif dan efisien, namun haruslah dibarengi dengan memberikan pengarahan terlebih dahulu.
- d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu dilakukan lagi mengenai evaluasi terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke yang belum tepat dan optimal untuk meningkatkan kinerja misalnya dengan penerapan prosedur yang jelas, kedisiplinan, ketekunan dan kerjasama dengan cara melaksanakan apel pagi setiap hari kerja.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke sebaiknya lebih meningkatkan sistem pengembangan pegawai dengan memberikan pengarahan untuk cepat menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga tidak terjadinya penumpukan pekerjaan, pemberian penghargaan baik berupa materiil ataupun nonmaterial, serta membina kerjasama antar pegawai dengan melakukan arisan mingguan atau bulanan di kantor, ini berguna untuk mendekatkan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sehingga dengan begitu pegawai akan merasa senang dan puas dan akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.
- f. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke perlu memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai jabatan pekerjaan dan memberikan batas yang jelas antara pegawai satu

dengan pegawai yang lain agar tidak terjadi konflik antar pegawai yang dapat menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan memberikan pemberdayaan yang sesuai kepada pegawai maka pegawai akan dapat lebih merasakan kepuasan atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

- g. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu dalam organisasi para pegawai ikut berperan dalam menentukan kinerja dan sikap mereka. faktor yang perlu diperhatikan adalah interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasan maupun pegawai yang berbeda pekerjaan. Penerapan budaya organisasi harus dilaksanakan berangsur dengan demikian akan berakumulasi dalam membawa perubahan pada sikap pegawai.⁴².

3. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqur Rohman pada tahun 2018 dalam penelitian tentang “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Arthahuda Mandiri Maragoyoso Pati”.

Mengemukakan hasil penelitian bahwa:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t $0,009 < 0,05$. Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,408 (dilihat dari hasil nilai koefisien).
- b. Adapun pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi melihat nilai probabilitas t hitung sebesar 0,239 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada signifikansi 5% tidak signifikan. Atau dengan kata lain, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Artha Huda mandiri pada taraf keyakinan 95%.

⁴² Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit dan Dian A.S Parawansa, “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”, Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Vol 1, No. 3, 2018, h. 31-32

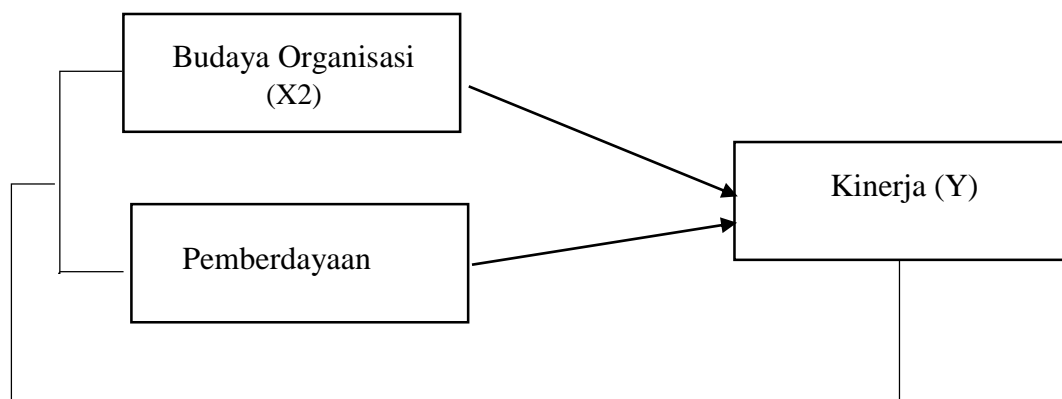
- c. Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hal ini bisa dilihat dari 86 nilai R-Square yang besarnya 0,284. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 28,4%. Artinya, kepemimpinan di BPR artha huda mandiri dan motivasi kerja, secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 28,4% sedangkan sisanya, yaitu 71,6% (100% - 28,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier ini. Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F yang
- d. menunjukkan nilai F sebesar 4,950 dengan nilai prob. F hitung (sig.) 0,0015. Nilai prob. F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.⁴³

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik

Dari uraian tersebut sistematis kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

⁴³ Taufiqur rohman, (2018), Skripsi “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Arthahuda Mandiri Maragoyoso Pati”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, h. 85-86

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritik



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat disimpulkan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.⁴⁴

2.5.1 *Empowerment* (Pemberdayaan) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Empowerment (Pemberdayaan) pemberdayaan (*empowerment*) yaitu suatu proses kegiatan berupa: pertama, pemberian otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada karyawan

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*, Bandung:Alfabeta, 2012, h.64

suatu perusahaan. Kedua, membangun tanggung jawab yang lebih pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. ketiga, menjadikan karyawan lebih efektif dalam menentukan pilihan sehingga pekerjaan yang diemban mampu diselesaikan dengan baik. Keempat, memberikan wewenang kepada karyawan untuk merencanakan dan memberikan keputusan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono tahun 2014 dalam penelitian tentang “ Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara”. Mengemukakan hasil penelitian bahwa Pemberdayaan karyawan PT. Bali Segara Nusantara baik secara total maupun perdimensi dengan berada pada kategori baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa pemberdayaan karyawan perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori sangat baik. Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara secara total maupun perdimensi berada pada kategori cukup baik dengan skor 5941 dengan rentang skor 4585-5996. Kecuali pada dimensi kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan berada pada kategori baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kategori baik bahkan sangat baik.⁴⁵

Dari uraian tersebut, maka dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

Ha1 : Variabel *Empowerment* (Pemberdayaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁴⁵ Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono, (2014), “ Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara”, MPPN Suharsono, Vol. 4, No. 1, 2014, h.9

2.5.2 *Organizational Cultur* (Budaya Organisasi) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbin budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit dan Dian A.S Parawansa pada tahun 2018 dalam penelitian tentang “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”. memperoleh hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu dilakukan lagi mengenai evaluasi terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke yang belum tepat dan optimal untuk meningkatkan kinerja misalnya dengan penerapan prosedur yang jelas, kedisiplinan, ketekunan dan kerjasama dengan cara melaksanakan apel pagi setiap hari kerja.⁴⁶

Dari uraian tersebut, maka dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

Ha2 : Variabel *Organizational Cultur* (Budaya Organisasi) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.3 *Empowerment dan Organizational Cultur* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Saputra pada tahun 2014 dalam penelitian tentang “ Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan

⁴⁶ Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit dan Dian A.S Parawansa, “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol 1, No. 3, 2018, h. 31-32

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batu Jawa Timur”. Mengemukakan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Batu Jawa Timur. Namun budaya organisasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Batu dari pada pemberdayaan, dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk terbentuknya budaya organisasional yang nyaman buat para pegawai.⁴⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman pada tahun 2014 dalam penelitian tentang “Pengaruh Pemberdayaan, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Mengemukakan hasil penelitian bahwa Pada variabel *Self-efficacy* terlihat bahwa aspek ini lebih menonjol dibandingkan variabel lainnya sebagai pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe. Untuk itu produktivitas karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe perlu terus ditingkatkan dengan cara memperbaiki kekurangan di sana sini, serta terus menciptakan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan serta terus menerus melakukan pemberdayaan, *Self-efficacy*, budaya organisasi kepada seluruh karyawan baik pada lini terdepan hingga yang paling belakang supaya kinerja karyawan produktif.⁴⁸

Dari uraian tersebut, maka dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

⁴⁷ Agus Saputra, (2014), Skripsi “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu, Jawa Timur”, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, h. 71

⁴⁸ Sulaiman, “Pengaruh Pemberdayaan, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 4, No. 1, 2014, h. 8

H_{a3} : Variabel Empowerment dan Organizational Cultur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, penelitian, kuasi eksperimental dan penelitian eksperimental.⁴⁹ Sedangkan pendekatan asosiatif adalah penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁵⁰

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, memberikan penjelasan statistik, menunjukkan pengaruh antara variabel bebas yaitu Empowerment dan Organizational Cultur Terhadap varaibel terikat Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Rajawali Perkasa Furniture JL. Raya Pati – Juwana, Area Sawah, Mintomulyo, Kec. Pati , Kabupaten Pati

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2022 sampai dengan 02 November 2022

⁴⁹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdikarya, 2013, h.37

⁵⁰ Prof. Ma'ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015, h.213

3.3 Populasi dan Sample Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Populasi merupakan keseluruhan unit yang akan di analisis dalam penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Staff Office di PT Rajawali Perkasa Furniture yang berjumlah 124 orang.

3.3.2 Sample

Sample merupakan sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili karakteristik populasi yang dibutuhkan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa orang dari staff office PT Rajawali Perkasa Forniture dengan teknik pengambilan sample menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, penggunaan *Simple Rondon Sampling* dipakai guna menjaga ketersediaan sample disetiap perlakuan maupun kondisi eksternal dan internal.⁵² Jika jumlah subjek yang dijadikan populasi besar maka dapat diambil 10-15%, 20-25%. Dan boleh lebih. Penelitian ini meengambil 35% dari populasi sehingga $35\% \times 124 \text{ Orang} = 43 \text{ Orang}$ dibulatkan menjadi 40, maka jumlah sample yang diambil dari populasi adalah 40 Orang.

3.4 Variabel Penelitian Dan Pengukuran

3.4.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen Bebas

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.⁵³ Variabel bebas dalam penelitian

⁵¹ Jonathan Sarwono, *Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, h.18

⁵² Sugiyono, *Metode ...* h. 25

⁵³ Sugiyono, *Metode* h. 39

ini adalah *Empowerment* (Pemberdayaan) X1 dan *Organizational Cultur* (Budaya Organisasi) X2.

b. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen⁵⁴. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture (Y).

3.4.2 Pengukuran

Dalam skripsi ini menggunakan Skala Likert, yaitu sekala yang menjabarkan variabel yang akan diukur dengan indikator-indikator/subindikator. Indikator atau subindikator tersebut selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan butir-butir pertanyaan atau pernyataan⁵⁵. Skala Likert ini terdiri dari lima preferensi jawaban, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat tidak Setuju (SS) = 1
- b. Tidak Setuju (S) = 2
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat setuju = 5

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel penelitian	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran
Pemberdayaan	Robbin (2001)	a. <i>Meaning</i> (Arti) b. <i>Competence</i> (Kompetensi).	Skala likert

⁵⁴ *Ibid*, hal.39.

⁵⁵ Amor Naelaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung: PT RemajaRoesdakarya, 2014, h. 177

		<p>c. <i>Self-determination</i> (Penentuan diri).</p> <p>d. <i>Impact</i> (Pengaruh)</p>	
Budaya organisasi	Robbin (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation and Risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko) 2. <i>Attention to Detail</i> (Perhatian terhadap hal-hal rinci) 3. <i>Outcome Orientation</i> (Orientasi hasil) 4. <i>People Orientation</i> (Orientasi individu). 5. <i>Team Orientation</i> (Orientasi tim) 6. <i>Aggressiveness</i> (Agresivitas) 7. <i>Stability</i> (Stabilitas) 	Skala likert
Kinerja karyawan	Naoval Wahyu Marazola (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komintem kerja 	Skala likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang relevan dan akurat. Untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Empowerment dan Organizational Cultur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture mengenai penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik Terdapat dua pihak dengan kedudukan yang berbeda dalam proses wawancara. Pihak yang pertama berfungsi sebagai penanya, disebut pula sebagai interviewer, sedang pihak kedua berfungsi sebagai pemberi informasi.⁵⁶

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada HRD PT. Rajawali Perkasa Furniture guna mengetahui informasi yang berkaitan dengan penelitian

3.5.2 Kuesioner atau Angket

Kuisisioner atau yang bisa disebut dengan angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁷ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terbuka, yang artinya responden dapat secara bebas menjawab pertanyaan tanpa ada arahan ataupun rincian tentang jawaban. Jadi angket terbuka adalah angket yang disajikan dalam

⁵⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h.160

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*, Bandung:Alfabeta, 2012, h.15

bentuk sederhana sehingga responden memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaanya.⁵⁸

Metode angket terbuka ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai *Empowerment* (Pemberdayaan) dan *Organizational Cultur* (Budaya Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furnitur. Angket terbuka ini akan dibagikan kepada responden melalui *google form*.

3.6 Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan kegiatan mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh dari responden untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan⁵⁹. Teknik analisis data pada skripsi ini adalah menggunakan uji statistik, yaitu melalui SPSS

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji Validitas bermaksud bermaksud untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan untuk mengukur sesuatu dapat secara tepat mengukur sesuatu yang akan akan diukur tersebut. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi jika dalam melakukan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur, instrumen tersebut dapat benar-benar menjalankan tugas pengukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan jika instrumen pengukuran tersebut memberikan hasil yang tidak relevan dan tidak sesuai dengan maksud pengukuran maka instrumen tersebut memiliki validitas yang rendah⁶⁰.

⁵⁸ Eri Barlian, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Padang: Sukabina Press, 2016, h.26

⁵⁹ Sugiyanto, *Metode...*, hal.147

⁶⁰ Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI), Cet. 2, Ed. 3, 2000, h. 5-6.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas ini untuk menguji seberapa besar konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur variabel. Jika jawaban dari suatu instrumen menunjukkan keajegan, konsistensi, atau stabil dari waktu ke waktu maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada indikator-indikator yang telah dinyatakan valid melalui pengujian validitas⁶¹.

Uji reliabilitas dapat melalui program SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui bagaimana residual data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu jika data residualnya memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dapat menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S). Dapat dikatakan terdistribusi normal jika uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ⁶².

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah antarvariabel independen dalam model regresi memiliki korelasi atau tidak⁶³. Model regresi yang baik adalah yang antar variabel independennya tidak memiliki korelasi yang kuat. Untuk mengukur multikolinearilitas dengan cara mengetahui nilai VIF

⁶¹ Hengki Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta, Cet. 1, 2013, h. 46.

⁶² Latan dan Temalagi, *Analisis...*, h. 46.

⁶³ *Ibid*, h. 63.

(*variance inflation factor*) dan Tolerance. Model regresi tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10⁶⁴

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi varian dari residual data observasi memiliki kesamaan atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas, yaitu varian dari residual data yang sama. Untuk mendeteksi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat menggunakan uji statistik Glejser, yaitu dengan meregres nilai residual dengan variabel independen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi untuk variabel independen > 0,05 maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas⁶⁵.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

X_1 = Empowerment

X_2 = Organizational Culture

ϵ = eror

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

⁶⁴ Latan dan Temalagi, Analisis..., h. 63.

⁶⁵ Ibid, h. 66.

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁶⁶. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan begitu dapat dijelaskan bahwa:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara simultan (bersamasama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara untuk menguji signifikansi pengaruhnya adalah dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung dengan signifikansi $P < 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya variabel independennya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Begitu pun sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama semua variabel independennya tidak berpengaruh ke variabel dependen.⁶⁷

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam

⁶⁶ Latan dan Temalagi, Analisis..., h. 81.

⁶⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013, H. 166

suatu persamaan regresi . Nilai koefisien determinasi adalah terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Nilai koefisien determinan yang kecil atau mendekati 0 artinya variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya terbatas. Sedangkan jika mendekati 1 maka semua variabel independennya hampir dapat menjelaskan dan memberi informasi yang dibutuhkan mengenai variabel dependennya.⁶⁸

⁶⁸ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, Ed. 2, 2015, h. 18

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Rajawali Perkasa Furniture adalah sebuah perusahaan milik perseorangan yang berdiri sejak tahun 2003 dan bergerak di bidang produksi barang berupa furniture di wilayah Pati yang telah mendirikan dua pabrik di daerah yang sama. PT. Rajawali Perkasa Furniture mempunyai beberapa departemen untuk melakukan produksi barang, diantara lain yaitu departemen cushion, departemen kayu, departemen alumunium, departemen rope, departemen indoor, dan departemen finishing.

PT. Rajawali Perkasa Furniture mampu bergerak dalam bidang ekspor dan import. Dengan adanya ekspor import, PT. Rajawali Perkasa Furniture telah bekerja sama dengan beberapa buyer, di antara lain Fourhands, Dawson, Melton Craft, Devon, Sims, Brafab dan Tikamoon. Di antara beberapa buyer tersebut Fourhands menjadi prioritas utama karena merupakan salah satu buyer terbesar diantara yang lain serta merupakan salah satu buyer yang memberikan order cushion dalam jumlah yang sangat banyak diantara buyer lain, dengan alasan banyak produk dari Fourhands yang menggunakan *Cushion*. Dan cushion menjadi salah satu produk terunggul yang ada di PT. Rajawali Perkasa Furniture yang mana *cushion* merupakan sebuah departemen yang bergerak untuk memproduksi barang berupa foam dan cover. Selain menghasilkan barang tersebut, *cushion* juga memproduksi sofa.

4.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Rajawali Perkasa Furniture merupakan sebuah perusahaan milik perseorangan yang bergerak di bidang produksi barang yang

berupa furniture. PT.Rajawali Perkasa Furniture ini merupakan sebuah perusahaan milik Bapak Yafet Sutrisno. PT. Rajawali Perkasa Furniture berdiri sejak tahun 2003. Pada awal 2003, PT.Rajawali Perkasa Furniture ini hanya memproduksi furniture dengan bahan kayu saja, dan hanya di kirim di dalam negeri yaitu hanya di Indonesia.

Semenjak buyer Tikamoon dan Brafab masuk, menjadi awal dari kegiatan ekport. Disusul pada tahun 2013 terdapat connect living yang menawarkan diri untuk bergabung di PT.Rajawali Perkasa Furniture dan membawa beberapa buyer, diantaranya Fourhands dan Sims. Fourhands merupakan buyer yang berasal dari Austin, Texas. Dan Sims adalah buyer yang berasal dari New Zealand. Disitulah awal mula PT.Rajawali Perkasa Furniture memulai pemasaran dalam eksport dan import.

Pada tahun 2017, PT.Rajawali Perkasa Furniture membuat departemen cushion dengan buyer pertama yaitu Sims. Dengan pembuatan item dengan nama produk barker dan blake. Dan semenjak itu, sampai sekarang PT.Rajawali Perkasa Furniture masih bergerak di dalam kegiatan produksi furniture dari kayu, selain itu PT.Rajawaali Perkasa Furniture juga berkembang dengan produksinya dari cushion maupun alumunium.

Suatu perusahaan tentu akan mempunyai visi dan misi. Berikut adalah visi dan misi PT.Raajawali Perkasa Furniture :

Visi PT.Rajawali Perkasa Furniture :

1. Menjadi perusahaan furniture yang professional yaitu dengan memiliki manajemen yang tepat guna dalam mengelola organisasi dan menjalankan usaha.

2. Menjadi perusahaan furniture yang terpilih, dengan maksud perusahaan yang memiliki prioritas utama dalam bekerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan.
3. Menjadi perusahaan yang terpercaya, yaitu perusahaan yang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas yang tinggi.

Misi PT.Rajawali Perkasa Furniture :

1. Mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan konsumen.
2. Meningkatkan nilai investasi pemegang saham.
3. Mensejahterakan karyawan.
4. Membangun kemitraan perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan konsumen.

4.2 Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture dengan mengambil sampel 40 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variable terikat Kinerja karyawan (Y) yang disebar melalui angket yang disebar secara online kepada karyawan melalui google form, dalam sub bab deskripsi ini akan menjelaskan data yang berkaitan dengan variabel.

4.2.1 Uji Instumen Penelitian

1. Uji validitas

Uji Validitas bermaksud bermaksud untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan untuk mengukur sesuatu dapat secara tepat mengukur sesuatu yang akan akan diukur tersebut. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi jika dalam melakukan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur, instrumen tersebut dapat benar-benar menjalankan tugas pengukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

- a. Hasil uji validitas Empowerment (pemberdayaan) X1.

Variabel Empowerment (pemberdayaan) terdiri dari 5 butir pernyataan. Hasil dari uji validitas menunjukkan dari 5 pernyataan terdapat 1 butir yang tidak valid karena memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05. Butir pernyataan yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan untuk penelitian kepada responden dan akan menggunakan 4 butir pernyataan yang valid. Berikut adalah tabel. hasil uji validitas Empowerment (pemberdayaan)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Emperment
(Pemberdayaan) X1

Indikator	No pertanyaan	Sig.	validitas	Keterangan
Meaning (arti)	1	0,000	Valid	Dipakai
Competence (kompetensi)	2	0,000	Valid	Dipakai
Self-determination (penentuan diri)	3	0.000	Valid	Dipakai
Impact (pengaruh)	4	0,000	Valid	Dipakai
	5	0.054	Tidak valid	Dibuang

b. Hasil uji variabel Organizational Cultur (Budaya Organisasi) X2

Variabel Organizational culture (Budaya Organisasi) X2 terdiri dari 7 butir pernyataan. Hasil dari uji validitas menunjukkan 7 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Butir pernyataan yang

berjumlah 7 akan digunakan untuk penelitian kepada responden. Berikut adalah table hasil uji validitas Organizational cultur (Budaya organisasi).

Tabel 4.2
Hasil Validitas Instrument Variabel Organizational Cultur
(Budaya Organisasi) X2

Indikator	No pernyataan	Sig.	Validitas	Keterangan
Inovasi dan pengambilan resiko	6	0,037	Valid	Dipakai
Perhatian terhadap hal-hal rinci	7	0,000	Valid	Dipakai
Orientasi hasil	8	0,000	Valid	Dipakai
Orientasi individu	9	0,000	Valid	Dipakai
Orientasi tim	10	0,000	Valid	Dipakai
Agresivitas	11	0,002	Valid	Dipakai
Stability	12	0,003	Valid	Dipakai

c. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Varaibel kinerja (Y) terdiri dari 6 butir pernyataan. Hasil uji validitas menunjukan dari 6 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki syarat validitas dengan memiliki taraf signifikansi kurang dari 0,05. Butir pernyataan yang berjumlah 6 akan digunakan untuk penelitian kepada responden. Berikut adalah table hasil uji validitas Kinerja (Y).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja (Y)

Indikator	No pernyataan	Sig.	Validitas	Keterangan
Kualitas	13	0,000	Valid	Dipakai
Kuantitas	14	0,003	Valid	Dipakai
Ketepatan waktu	15	0,003	Valid	Dipakai
Efektivitas	16	0,000	Valid	Dipakai
Kemadirian	17	0,001	Valid	Dipakai
Komitmen kerja	18	0,001	Valid	Dipakai

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini untuk menguji seberapa besar konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur variabel. Jika jawaban dari suatu instrumen menunjukkan keajegan, konsistensi, atau stabil dari waktu ke waktu maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada indikator-indikator yang telah dinyatakan valid melalui pengujian validitas

Tabel 4.4
Tabel Kinerja Reliabelitas

Besarnya Linear (r)	Interpretasi
0,8-1,00	Tinggi
0,6-0,79	Cukup
0,4-0,59	Agak Rendah
0,2-0,39	Rendah
0,0-0,19	Sangat Rendah

Uji Reliabilitas dilakukan peneliti dengan bantuan Computer program SPSS 25 (*Statistic product and service solution*). Berikut adalah hasil dari uji reliabel setiap variabel: Empowerment (X1), Organizational Cultur (X2) dan Kinerja (Y).

Tabel 4.5
Hasil Reliabilitas variabel *Empowerment (X1)*, *Organizational Cultur (X2)* dan *Kinerja (Y)*

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Empowerment (X1)	0,079	4
Organizational Cultur (X2)	0,615	7
Kinerja (Y)	0,608	6

Hasil uji reliabel yang dilakukan peneliti dengan variabel Empowerment (X1), Organizational Cultur (X2) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukan bahwa apabila tes yang dilakukan mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur dan memiliki reliabilitas yang cukup karena memiliki besar nilai r diatas 0,6

4.2.2 Uji Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui bagaimana residual data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu jika data residualnya memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dapat menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

Tabel 4.6
Tabel Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72904506
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.101
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,185 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diuji menggunakan *SPSS 25* dengan memeriksa nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Dengan indikasi jika nilai $VIF > 10$ artinya telah terjadi multikolinearitas dengan model regresi tersebut.

Tabel 4.7

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.239	3.352		4.844	.000		
x1	-.055	.120	-.080	-.456	.651	.732	1.366
x2	.342	.133	.450	2.574	.014	.732	1.366

a. Dependent Variable: y

Syarat tidak terjadinya korelasi antara variabel independen adalah nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10 dari ke dua variabel independent terlihat bahwa baik tolerance maupun VIF memenuhi syarat multikolinearitas karena nilai VIF Pemberdayaan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $1,366 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4.8
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.675	2.052		.816	.420
	x1	-.097	.073	-.247	-1.316	.196
	x2	.056	.081	.130	.691	.494

a. Dependent Variable: res2

Dari table diatas dapat dilihat nilai signifikansi hasil korelasi variabel diatas lebih besar dari 0.05 maka model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan (x1) dan budaya organisasi (x2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9
Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.239	3.352		4.844	.000
	x1	-.055	.120	-.080	-.456	.651
	x2	.342	.133	.450	2.574	.014

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil SPSS 25 menunjukkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 16.239 + (-0.55)X_1 + 0.342X_2 + \epsilon$$

Model regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16,239 berarti bahwa jika variabel pemberdayaan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diasumsikan 0 maka kinerja karyawan sebesar 16,239.
2. Koefisien pemberdayaan (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja jika. Sedangkan koefisien sebesar (- 0,055) artinya bahwa peningkatan variabel pemberdayaan dengan memperhatikan kompetensi dan penentuan diri pada karyawan maka akan meurunkan kinerja karyawan sebesar (-0.055).
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,342 berarti bahwa jika setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi diikuti kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.342 dengan asumsi variabel pemberdayaan (X1) bersifat tetap.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Jika t hitung > t tabel maka artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁶⁹

Penelitian ini membutuhkan uji persial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel antara lain variabel pemberdayaan (X1), budaya organisasi (X2) terhadap variabel kineja (Y). Hasil uji persial dinyatakan memberikan pengaruh dari variabel bebas (x) secara persial terhadap variabel terikat (Y) jika memiliki nilai sig. < 0.05.

⁶⁹ Latan dan Temalagi, Analisis..., h. 81.

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.239	3.352		4.844	.000		
	x1	-.055	.120	-.080	-.456	.651	.732	1.366
	x2	.342	.133	.450	2.574	.014	.732	1.366

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengolahan data dari kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi maka dapat diinterpretasikan bahwa :

- a. Variabel pemberdayaan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,456$, oleh karena itu t hitung lebih kecil dari t tabel $1,684$ dan probabilitas signifikansi untuk pemberdayaan sebesar $0,651 < 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,574$. Oleh karena itu t hitung lebih besar dari $1,684$ dan probabilitas signifikan untuk budaya organisasi sebesar $0,014 < 0,05$, maka H_a diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.⁷⁰ Uji F penelitian ini menggunakan SPSS 25 yaitu dengan melihat tabel ANOVA dalam kolom sig. jika probabilitas $< 0,05$ maka dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.

⁷⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013, H. 166

Tabel 4.11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.181	2	12.090	3.837	.031 ^b
	Residual	116.594	37	3.151		
	Total	140.775	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dapat dilihat nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji ini untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.⁷¹ Hasil perhitungan Adjusted R^2 dilihat pada output Model summary.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.172	.127	1.775

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel diatas koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,127 atau sebesar 12,7% yang berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke dua variabel independen pemberdayaan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dilihat dari *Std Error Of The Estimate* sebesar 1,775.

⁷¹ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, Ed. 2, 2015, h. 18

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan garis regresi $Y = 16.239 + (-0.55)x_1 + 0.342x_2$, persamaan garis tersebut berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi variabel independen yaitu pemberdayaan dan budaya organisasi. Nilai koefisien regresi positif diartikan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen dan begitu sebaliknya. Berdasarkan perhitungan diperoleh analisis sebagai berikut.

4.3.1 Pengaruh X1 Pemberdayaan (Empowerment) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, bahwa koefisien regresi pemberdayaan (Empowerment) X1 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rjawali Perkasa Furniture.

Landasan teori pemberdayaan (Empowerment) menurut Robbin, Pemberdayaan adalah upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberikan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.⁷²

Menurut sedarmayanti pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.⁷³

⁷² Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2011, h. 10

⁷³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017, h. 311.

Dari hasil hipotesis penelitian, memberikan informasi bahwa variabel pemberdayaan (empowerment) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya adanya pemberdayaan (Empowerment) tidak mendorong kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture. Hal ini disebabkan karena adanya pemberdayaan dianggap kurang efektif dan cenderung menambah beban tugas karyawan.

Menurut hasil penelitian Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit dan Dian A.S Parawansa (2018) Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus memperhatikan faktor-faktor lain untuk mewujudkan kinerja pegawainya. Salah satunya adalah pendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai, pendelegasian disini seperti meminta pegawai mengidentifikasi masalah dan membuat penyelesaian yang paling efektif dan efisien, namun haruslah dibarengi dengan pemberian pengarahan terlebih dahulu.

Berdasarkan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan aldisa arifudin dkk (2018) tetapi tidak mendukung hasil penelitian Agus Saputra (2014) dan surya dewi (2014)

4.3.2 Pengaruh X2 Budaya organisasi (Organizational Cultur) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Organizational Cultur (Budaya Organisasi) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Landasan teori menurut Robbin budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan

mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.⁷⁴

Gibson berpendapat bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota (karyawan) dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan (belief), nilai-nilai dan harapan. Sedangkan menurut Allen A Kennedy, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang sifatnya esensial dari filosofi organisasi untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai memberikan rasa kebersamaan dan arah serta petunjuk-petunjuk pada seluruh karyawan bagaimana mereka berperilaku dari hari-ke hari.⁷⁵

Dari hasil hipotesis penelitian, memberikan informasi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan karena bukti empiris mendukung hipotesis penelitian, hal ini disebabkan responden dalam penelitian ini mempunyai pendapat bahwa inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal rinci dan orientasi hasil mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Sulailman (2014) tetapi tidak mendukung penelitian dari Anis Watul Hasana (2019) dan Edi Sugiyono, Rita Rahajeng (2020).

4.3.3 Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) dan budaya organisasi (Organizational Cultur) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hipotesis awal dapat disimpulkan bahwa, Empowerment dan Organizational Cultur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁷⁴ Hari Sulaksono, Budaya Organisasi Dan Kinerja, Yogyakarta: Deepublish, 2015, h. 1-2

⁷⁵ Matondang, Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik, Yogyakarta:Expres, 2018, h. 56-57

Menurut Bambang Kusriyanto, kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (umumnya per jam).⁷⁶

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti bahwa pemberdayaan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan bahwa model dalam penelitian ini sudah tepat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa furniture.

⁷⁶ Multitama, *Islmaic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikri Hakim, Jakarta, 2006. h 34

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan (*Empowerment*) bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture dengan t_{hitung} sebesar $(-0,456) < t_{tabel} 1,684$ dengan signifikansi sebesar $0,651 > 0,05$, Menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dengan artian bahwa adanya pemberdayaan tidak mendorong kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture. Hal ini disebabkan karena adanya pemberdayaan dianggap kurang efektif dan cenderung menambah beban tugas karyawan..
2. Budaya organisasi (*Organizational Cultur*) bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture dengan t_{hitung} sebesar $2,525 > t_{tabel}$ sebesar $0,652$ dengan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini disebabkan responden dalam penelitian ini mempunyai pendapat bahwa inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal rinci dan orientasi hasil mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil signifikansi $0,031 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil dan simpulan di atas maka saran yang ingin disampaikan bagi PT. Rajawali Perkasa Furniture diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberdayaan (Empowerment) bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture, Oleh karena itu dapat disarankan diantaranya:

- a. Pemimpin harus secara rutin megevaluasi kembali kinerja karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.
 - b. Mengatur dan mendesain ulang jobdesk di PT Rajawali Perkasa Furniture serta mengembangkan pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
 - c. Meminta feedback dari karyawan mengenai jobdesk yang dilakukan oleh karyawan.
 - d. Melakukan pelatihan minimal 1 bulan setelah penerimaan karyawan baru
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu dilakukan lagi mengenai evaluasi terhadap budaya kerja di PT. Rajawali Perkasa Furniture yang belum tepat dan optimal untuk meningkatkan kinerja misalnya dengan penerapan prosedur yang jelas, kedisiplinan, ketekunan dan kerjasama dengan cara melaksanakan apel pagi setiap hari kerja, dalam hal ketelitian menghasilkan produk lebih ditingkatkan lagi
 3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah dan mengembangkan variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini serta indikator agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Alwi, Safarudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Arifudin, A., Brasit, Nurdin dan Parawansa, Dian A.S. “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 15-36, 2018. <https://doi.org/https://doi.org/10.26487/hjabe.v1i3.85>
- Astuti, May Nurul. “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi”, Skripsi, Fakultas Adab Dan Humaniora, Universitas UIN Thaha Saifuddin, Jambi. 2019. <http://repository.uinjambi.ac.id/2928/>
- Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas*, Cet. 2, Ed. 3, Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI), 2000.
- Barlian, Eri. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Padang: Sukabina Press, 2016.
- Chaterina, Melina Taurisa dan Intan, Ratnawati. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Kaeryawan (Studi Pada PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang)”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2), 170 – 187, 2012. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1740>
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdikarya, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. ke 8, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia, “Pemberdayaan”, (<http://bpps.kemensos.go.id>), di akses pada tanggal 16 Januari 2022, pukul 11.23

- Latan, Hengki dan Temalagi, Selva. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Latan, Hengky dan Temalagi, Selva. *Analisis Multivariate Teknik dan. Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Penerbit. Alfabeta, 2013
- Manulang, M. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Medan : Ghalia Indonesia, 2004.
- Marazola, Naoval Wahyu. “ Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sabdo Palon Sukoharjo”, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.
- Matondang. *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategi*, Yogyakarta: Expret, 2018.
- Multitama. *Islmaic Business Strategy For Enterpreneurship*, Jakarta: Zikri Hakim, 2006.
- Naelaka, Amor. *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung: PT Remaja Roesdakarya, 2014.
- Nasuton, Sahminan. “Analisis Pemberdayaan Karyawan Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umroh Pekanbaru”, Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021.
- Ndraha, Talizuduhu. *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Nongkeng, Hasan. “Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 574-585, 2012.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/439>.
- Novalia Theresa, “Jangan Terbuai Pertumbuhan Ekonomi 7 Persen”, 2021.
(<https://news.detik.com/kolom/d-5680213/jangan-terbuai-pertumbuhan-ekonomi-7-persen>) diakses pada tanggal 25 Desember 2021 pukul 11.10.
- Permana, Indra Surya. Listyaningsih, dan Herliawati, Susi. “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Indramayu”, *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, 14(3), 299-308, 2019.
<https://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/53>

- Pratiwi, Putri. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja”, *Aset Manajemen Universitas Dian Nuswantoro*, 14(1), 2012.
<https://journal.widyamangala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/88>
- Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono, (2014), “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 2014.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4021>
- Robbin, Stephen P. *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall, 2001.
- Rohman, Taufiqur. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Arthahuda Mandiri Maragoyoso Pati”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo. 2018. <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/9605/>
- Salam, Abdul. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Cet. Ke 1, Jakarta: Pustaka Belajar, 2014.
- Saputra, Agus. “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu, Jawa Timur”, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, 2014.
- Sartono, Agus. *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*, Yogyakarta: BPF, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Setyowati, Yuyuk Eka. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sulaiman, Asnawi dan Matriadi, Faisal. “Pengaruh Pemberdayaan, Self-efficacy, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 26-37, 2014. <https://repository.unimal.ac.id/6269/>

- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Ulum, M Chazienul. *Perilaku Organisasi : Menuju Orientasi Pemberdayaan*, Malang: UB Press, 2016.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi*, Malang: UB Press, 2014.
- Vivi Safita Nurdiani, Skripsi, Pengaruh *Empowerment*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta, 2020
- Waruwu, Maharani dan Saputro. “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional”, *Laporan Penelitian*, Semarang. 2013
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*, Ed. 2, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Zubaedi, *Wacana Pembangun Alternatif: Ragam Prespektif Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Ar. Ruzz Media, 2007

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.

ANGKET UJI COBA INSTRUMENT

As'salamu'alaikumWR.WB

Dalam rangka menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir, Saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. Rajawali Perkasa Furniture. Tujuan penelitian untuk mengetahui "Pengaruh Empowerment dan Organizational cultur terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture".

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya mohon bantuan Anda untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Anda akan diberikan sebuah pernyataan dengan beberapa pilihan tanggapan untuk dipilih, pilihan tersebut diantaranya : Sangat tidak setuju, Tidak setuju, ragu - ragu, Setuju, Sangat setuju. beri tanggapan terhadap pernyataan dengan setulus hati tanpa merasa terbebani sesuai dengan keadaan diri anda sebenarnya, karena setiap jawaban tidak memiliki nilai benar atau salah. tanggapan yang anda berikan tidak akan berdampak pada nama baik saudara serta kerahasiaan tanggapan anda akan saya jaga sepenuhnya.

Atas bantuanya saya ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum WR.WB.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Pendiidkan terakhir :

B. Petunjuk pengisian

Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksma, kemudian pilihlah salah satu jawaban seuai dengan kedaan atau persepsi anda. Dengan ketentuan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

C. Daftar pertanyaan Pemberdayaan (*Empowerment*), Budaya Organisasi (*Organizational Cultur*) dan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furnitre

Variabel penelitian pemberdayaan (*Empowerment*)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya.					
2	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik					
3	saya memiliki kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas kerja saya.					
4	Saya merasa bila diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.					
5	Saya merasa pekerjaan yang selama ini saya lakukan memberikan dampak kepada perusahaan					

Variabel penelitian Budaya Organisasi (Organizational Culture)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya siap mengambil resiko dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.					
3	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan					
4	Dalam bekerja tetap memepertimbangkan keselamatan dan kesehatan karyawan.					
5	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit.					
6	Saya selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja.					
7	Pencapaian hasil kerja tetap dipertahakan pada setiap unit kerja.					

Variabel penelitian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1	Saya dalam mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti.					
2	Saya yakin bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan dengan diharapkan pemimpin.					
3	Saya membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya dalam melaksanakan pekerjaan, saya lakukan dengan benar dan tepat waktu.					
5	Saya memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
6	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.					

LAMPIRAN 2.**DESKRIPSI RESPONDEN****A. Variabel Pemberdayaan**

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	score
1	3	2	4	4	4	17
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	3	5	23
4	5	4	5	5	2	21
5	3	2	4	4	3	16
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	5	5	3	23
10	4	5	5	5	5	24
11	3	4	4	3	3	17
12	4	4	4	5	4	21
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	4	4	5	23
18	4	4	3	4	5	20
19	5	4	3	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	4	4	22
22	3	4	4	5	5	21
23	5	4	5	4	4	22
24	4	5	4	4	5	22
25	5	5	4	4	5	23
26	4	4	3	4	5	20
27	5	4	5	5	4	23
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	4	16
31	4	4	4	4	4	20
32	4	3	4	3	4	18
33	3	3	3	4	4	17
34	5	5	5	5	4	24
35	3	3	3	3	4	16
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	5	21
39	2	4	3	3	4	16
40	2	1	3	3	4	13

C. Variabel Kinerja Karyawan

No	y1	y1	y1	y1	y1	y1	Score
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	5	25
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	3	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	5	5	5	28
8	5	5	3	3	3	5	24
9	5	5	5	5	5	4	29
10	4	4	4	5	4	3	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	3	4	4	4	24
13	4	4	5	5	4	4	26
14	2	5	4	4	4	4	23
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	3	4	4	4	4	23
17	4	4	5	4	4	4	25
18	5	4	3	4	4	4	24
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	3	26
22	4	3	5	4	4	5	25
23	3	5	4	4	5	4	25
24	4	3	4	4	4	4	23
25	5	5	4	4	5	4	27
26	4	3	4	5	4	4	24
27	4	5	4	4	5	4	26
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	5	5	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	3	3	3	4	19
33	4	4	5	4	4	5	26
34	5	4	5	5	5	3	27
35	5	5	4	5	5	5	29
36	5	5	3	4	5	3	25
37	4	4	4	4	5	5	26
38	4	4	4	4	5	4	25
39	4	4	4	3	5	5	25
40	4	4	4	4	4	4	24

x2.3	Pearson Correlation	.338*	.385*	1	.494**	.427**	-.015	-.051	.667**
	Sig. (2-tailed)	.033	.014		.001	.006	.929	.753	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	.077	.339*	.494**	1	.241	.202	.068	.633**
	Sig. (2-tailed)	.637	.032	.001		.135	.212	.675	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	-.038	.295	.427**	.241	1	.208	.263	.635**
	Sig. (2-tailed)	.816	.065	.006	.135		.197	.101	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6	Pearson Correlation	-.175	.181	-.015	.202	.208	1	.360*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.280	.264	.929	.212	.197		.022	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.7	Pearson Correlation	-.134	.317*	-.051	.068	.263	.360*	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.411	.046	.753	.675	.101	.022		.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.332*	.683**	.667**	.633**	.635**	.469**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.002	.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

C. Variabel kinerja karyawan Y

4. Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y
y1	Pearson Correlation	1	.213	-.080	.371*	.116	.283	.609**
	Sig. (2-tailed)		.186	.624	.019	.477	.077	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	.213	1	-.132	.117	.369*	-.129	.464**
	Sig. (2-tailed)	.186		.418	.471	.019	.429	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40

y3	Pearson Correlation	-.080	-.132	1	.403**	-.076	.221	.461**
	Sig. (2-tailed)	.624	.418		.010	.640	.171	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	.371*	.117	.403**	1	.000	-.122	.570**
	Sig. (2-tailed)	.019	.471	.010		1.000	.452	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.116	.369*	-.076	.000	1	.240	.502**
	Sig. (2-tailed)	.477	.019	.640	1.000		.137	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	.283	-.129	.221	-.122	.240	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.077	.429	.171	.452	.137		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.609**	.464**	.461**	.570**	.502**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000	.001	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN 4.**UJI REABILITAS****A. Variabel Pemberdayaan****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.079	5

B. Variabel Budaya organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.615	7

C. Variabel kinerja karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.608	6

LAMPIRAN 5.**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Miftahul Sa'adah Al-Azis
Tempat dan Tanggal Lahir : Pati, 16 November 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Pati RT 02 RW 03 Kec. Wedarijaksa,
Pati, Jawa Tengah, Indonesia
Status : Belum Kawin
No. Telepon : +0853-2556-5915
Email : Mitanurazis@gmail.com
Kewarganegaraan : Indonesia
Riwayat Pendidikan :
1. SD N Jetak
2. MTS Raudlatul Ulum
3. MA Raudlatul Ulum
4. UIN Walisongo Semarang